



**Contemporânea**

*Contemporary Journal*

2(3): 46-68, 2022

ISSN: 2447-0961

**Artigo**

## **APTOS PARA SEREM ANTIÉTICOS: A PSICOPATIA FUNCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES**

FIT TO BE UNETHICAL: FUNCTIONAL PSYCHOPATHY IN ORGANIZATIONS

DOI: 10.56083/RCV2N4-007

Recebimento do original: 02/04/2022

Aceitação para publicação: 02/05/2022

**Sergio Fernandes Senna Pires**

Doutor em Psicologia pela Universidade de Brasília (UNB)

Instituição: Universidade de Brasília (UNB)

Endereço: Palácio do Congresso Nacional Praça dos Três Poderes, Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, Anexo III, Gab T32A, Brasília – DF, CEP: 70160-900

E-mail: ssenna@yahoo.com

**RESUMO:** Neste artigo, realizamos uma análise teórica sobre como a pessoa com características similares às do Transtorno de Personalidade Antissocial (TPAS) possui aptidões para atuar numa sociedade que prioriza os valores do individualismo e da ganância. Mostramos que a capacidade para adotar comportamentos antiéticos pode ser determinante para que essas pessoas transpareçam como profissionais corajosos, assertivos, capazes e realizadores. Tais indivíduos são conhecidos como psicopatas funcionais. Sob o ponto de vista psicológico, uma grande parte dos indicadores relacionados à psicopatia funcional parecem estar associados a alterações na função reguladora que as emoções exercem sobre o processo decisório humano. A psicopatia funcional representa um desafio para os gestores organizacionais e para as equipes das seções de recursos humanos. Ademais, os processos avaliativos, baseados apenas nos resultados obtidos, mostram-se pouco sensíveis para diferenciar entre: (1) falta de empatia e coragem; (2) egoísmo e zelo; e (3) manipulação e liderança. Então, esses perversos indivíduos estão ao nosso redor e, mantida a orientação cultural das empresas para o individualismo e para a ganância, provavelmente vieram para ficar.



**PALAVRAS-CHAVE:** Psicopatia funcional, Crenças e valores, Avaliação da psicopatia, Psicopatia funcional nas organizações.

**ABSTRACT:** In this article, we carry out a theoretical analysis on how individuals with characteristics similar to those of Antisocial Personality Disorder (ASPD) has the skills to thrive in an individualistic and greedy society. We show that the ability to adopt unethical behaviors can be crucial for those people to appear as assertive, capable and accomplishing professionals. Such individuals are functional psychopaths and studies show that they have emotional issues on their decision-making process. It represents a challenge for organizational managers and human resources staff. Furthermore, the evaluation processes, based on the results, are not very sensitive to differentiate between: (1) lack of empathy and courage; (2) selfishness and zeal; and (3) manipulation and leadership. It is difficult to identify those people and their perverse work strategies in the business environment. Therefore, they are all around us and, given the cultural orientation of companies towards individualism and greed, they are probably here to stay.

**KEYWORDS:** Functional psychopathy; beliefs and values; Psychopathy assessment; Functional psychopathy in organizations.



Artigo está licenciado sob forma de uma licença  
Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

## 1. Introdução

Neste artigo, realizamos uma análise teórica sobre como a pessoa com características similares às do Transtorno de Personalidade Antissocial (TPAS) torna-se apta para ser bem-sucedida numa sociedade materialista, que prioriza os valores do individualismo e da ganância. Mostramos que a capacidade para adotar comportamentos antiéticos pode ser determinante para que essas pessoas transpareçam como profissionais corajosos, assertivos, capazes e realizadores. Mostram-se principalmente aptos para conduzirem equipes a atingirem os objetivos de suas organizações, por meio



de estratégias manipulativas. Tais indivíduos são conhecidos como psicopatas funcionais.

Desde o início do Século XX, a pesquisa científica sobre psicopatia acumulou uma considerável quantidade de estudos no contexto da segurança pública e no sistema de justiça (DELISI, 2019; HELFGOTT, 2018). Entretanto, é no mundo dos negócios que um tipo de psicopatia, conhecida como funcional ou subclínica, floresce e é valorizada para contratação e para o exercício de chefias (UNRAU; MORRY, 2019; DU; TEMPLER, 2021). O adjetivo funcional nos parece adequado para definir a que tipo de pessoa desejamos caracterizar. Enfatiza a dimensão operacional do perfil desses indivíduos, já que destaca as funções que exercem e a sua adequabilidade a determinado trabalho, no contexto do ambiente corporativo individualista e competitivo.

Não somente o TPAS, mas também outros transtornos mentais são percebidos por meio da intensidade e frequência de seus indicadores (LEBRETON et al., 2006). Nessa mesma direção, algumas pesquisas demonstram o caráter discreto das características que singularizam a psicopatia (GUSTAFSON; RITZER, 1995; PAULHUS; WILLIAMS, 2002). Então, essas condições podem se manifestar de variadas formas, incluindo aquelas nas quais as alterações comportamentais não desqualificam o indivíduo para o trabalho. Podem, sobretudo, torna-los capazes de realizar tarefas que seriam eticamente insuportáveis para outros seres humanos.

O termo psicopatia não aparece no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V) e nem na Classificação Internacional de Doenças (CID-10). É uma designação utilizada nas pesquisas científicas e no senso comum. Apesar de ser um tema polêmico (ALBIN, 2022; JURJAKO; MALATESTI, 2022), refere-se a um espectro de transtornos mentais genericamente denominados de antissociais ou dissociais.

No DSM-V (2013), o TPAS é classificado como um transtorno da personalidade. Conceito esse que provavelmente será questionado pelo



avanco científico no campo da Psicologia. É uma concepção antiga e cientificamente formulada no contexto de teorias surgidas no Século XIX e desenvolvidas no decorrer do século seguinte. Personalidade é, em síntese, o resultado da interação entre certos processos e funções psicológicas que evidenciam as características apresentada por uma pessoa em sua forma de pensar, de sentir e de se comportar (COSTA et al., 2019; CROCQ, 2022).

Tal visão representa uma concepção fragmentada dos processos psicológicos humanos, aspecto que vem sendo confrontado pelas mais recentes Teorias de *Self*. Segundo essa nova ótica, o *self* pode ser compreendido como uma síntese integral e ampliada dos processos e funções psicológicas, incluindo novas dimensões, como por exemplo, as interações sociais reais e imaginadas como elementos constituintes da pessoa (KONOPKA; HERMANS; GONÇALVES, 2019).

Modernamente, é possível dizer que as características que balizam o diagnóstico do Transtorno de Personalidade Antissocial estão intimamente relacionadas a problemas no papel regulador que as emoções realizam no processo decisório e no sistema motivacional humano (BALIOUSIS et al., 2019; MARSDEN et al., 2019). Então, futuramente, veremos diversos questionamentos à classificação atual, levando o debate ao território das psicopatologias das emoções.

Todas essas reflexões são importantes para destacar o caráter provisório e fragmentado do conhecimento atual, ainda que o estudo científico da psicopatia esteja completando mais de um século. Veremos a seguir os padrões de comportamento dos psicopatas funcionais.

## **2. Quais são os principais comportamentos descritivos da psicopatia?**

Para evidenciarmos como os psicopatas funcionais se comportam, resumimos a descrição formulada por Babiak e Hare (2007).





integrantes de determinada cultura (FEHR; FULMER; KENG-HIGHBERGER, 2020; RIPOLL; BALLART, 2020).

É justamente a adequada regulação realizada pelo sistema emocional que garante a consistência do processo decisório humano em basear-se nas regras prossociais e altruístas. Vejamos a seguir, detalhadamente, como ocorre a internalização das crenças e valores e como as nossas decisões são guiadas por esse conjunto de significados e pelas emoções.

### **3. Crenças, valores e o processo decisório humano**

O comportamento humano é guiado por um conjunto de significados. A dinâmica da sua criação, disponibilização, negociação e transformação é bastante complexa. Nesse contexto, as crenças e valores são concebidos como campos afetivo-semióticos hipergeneralizados que orientam a nossa percepção, os sentimentos, os pensamentos, o processo decisório humano e, em última análise, as nossas ações (BRANCO, 2016, 2021a, 2021b). Essa é a base comum entre esses dois construtos. A principal diferença entre eles é que os valores são bem mais poderosos e hipergeneralizados que as crenças, e profundamente enraizados na dimensão afetiva.

Além disso, os valores, por estarem profundamente imbricados com nossas emoções, fazem com que essas participem simultaneamente e de forma fundamental da regulação que ocorre ao violarmos regras ou princípios. Ao pressionar injustamente um funcionário, por exemplo, alguém pode se sentir culpado, percebendo o mal-estar físico que a culpa nos traz. Diferentemente, o psicopata funcional está parcial ou totalmente liberto desse poderoso processo de regulação emocional. O entrelaçamento entre emoções e os conceitos cognitivos seguem outro caminho.

Sob a ótica individual, ao nortear as percepções, sentimentos, pensamentos e ações dos sujeitos, tornam-se elementos importantes para a



compreensão do próprio processo decisório individual (BRANCO; VALSINER, 2012; BRINKMANN, 2021; VALSINER 2014, 2021b).

No nível coletivo, as culturas, incluindo as organizacionais, realizam as canalizações culturais, que orientam o comportamento humano (MADSEN, 2020; ZITTOUN, 2021). É comum vermos, à entrada de uma empresa, a sinalização dos seus valores, missão e objetivos. Essa é uma expressão formal de um núcleo principal de significados que deve guiar as ações individuais nessas organizações.

Desde Vygotsky (2008), formou-se um entendimento de que, a partir desse conjunto simbólico coletivo, os indivíduos realizam um processo de apropriação pessoal e de reconstrução desses significados, o que é conhecido como internalização. Portanto, é por meio dos elementos afetivo-semióticos socialmente disponíveis que o sujeito internaliza crenças, valores e padrões de ação prevalentes (BRANCO, 2021a; VALSINER, 2021a, ZITTOUN, 2019).

Para exemplificar alguns cenários de internalização ativa das sugestões da cultura coletiva, consideremos uma organização orientada primordialmente pelo lucro e pela ganância. Apesar da existência de um belo quadro, à entrada da empresa, no qual estão listados os elevados objetivos, valores e missão da organização, as orientações gerenciais aos colaboradores seguem uma direção contraditória. Durante a apropriação das sugestões culturais orientadas pelas práticas coletivas e não apenas aquela sinalizada nas paredes de tal empresa, o colaborador pode adaptar-se, por exemplo, ocultando informação comercial de outro colega de equipe, com a finalidade de superá-lo em quantidade de vendas. Esse mesmo colaborador pode, em outro cenário, trabalhar em prol da sua pequena equipe, uma vez que os benefícios financeiros advindos do êxito nos negócios serão divididos coletivamente. Esse exemplo hipotético nos serve para a compreensão sobre como as práticas empresariais reais, traduzidas pelas orientações gerenciais, podem ter efeitos distintos no comportamento de seus colaboradores. Além disso, podemos verificar que nem sempre as práticas sociais e individuais





Há mais de 80 anos, diversas pesquisas (FORSTER; LUND, 2018; MATHIEU, BABIAK; HARE, 2020; LEEPER-PIQUERO et al., 2021) foram realizadas e livros de divulgação científica (CLECKLEY; 1941; BABIAK; HARE, 2007; BABIAK; NEUMANN; HARE, 2010) vêm sendo escritos sobre a psicopatia, o que gera impactos no imaginário popular. Não obstante, também acumulam conhecimento sobre a psicopatia funcional e sobre como esses indivíduos se sentem à vontade nas organizações nas quais encontram as práticas sociais orientadas para crenças e valores que facilitam a sua ação egoísta e manipuladora.

Nesse contexto, consideremos o seguinte exemplo: um psicopata funcional, que ocupa uma chefia intermediária, é pressionado pelo seu superior a cumprir a meta do mês. Faltando apenas dois dias para o fechamento da contabilidade das metas, ele se dá conta que, utilizando apenas o horário normal de trabalho, não será possível cumpri-las. Ao analisar o cenário, percebe que há uma solução que lhe permite obter ganhos pessoais importantes quando for apresentar os resultados ao seu superior. Reúne, então, a sua equipe e, por meio de uma oratória bem elaborada e ambígua, sugere ter conhecimento de uma decisão gerencial superior acerca da possível demissão de pessoas das unidades que não cumprissem as metas ou que se utilizassem de horas extras remuneradas para esse objetivo. Com receio de serem demitidos e sentindo-se veladamente ameaçados, os colaboradores começam a realizar trabalho extra sem que os horários sejam efetivamente registrados no sistema da empresa. Dois dias depois, as metas, inicialmente previstas, são ultrapassadas. O psicopata funcional, então, apresenta os resultados ao seu superior, sutilmente sugerindo que sua liderança e ascendência sobre a equipe de colaboradores lhe permitiram que não somente a meta coletiva fosse superada, mas também que a empresa não fosse onerada com horas extras para obter esse resultado.

A partir de nosso hipotético exemplo, é possível destacarmos como os psicopatas funcionais, ao priorizarem seus ganhos pessoais, conseguem



manipular as emoções e, conseqüentemente, o processo decisório de seus colaboradores. O medo da demissão, sutilmente instilado na imaginação dos integrantes de sua equipe, proporcionou a realização de trabalho adicional e sem custo para a empresa. Nesse contexto, a verticalização da estrutura organizacional pode proporcionar que a chefia superior jamais tenha conhecimento da estratégia antiética utilizada por tal indivíduo, hipótese apenas importante para o caso de empresas genuinamente idôneas. Entretanto, essa mesma compartimentação empresarial proporciona a oportunidade, da qual o psicopata funcional tirou proveito, ao apresentar a forma eficiente, competente e econômica que utilizou para resolver a questão da superação das metas. Adicionalmente, sua reputação laboral com seu superior foi fortalecida, transparecendo como: (1) corajoso, diante do exíguo prazo para o cumprimento da meta; (2) líder, pois conseguiu superar os objetivos; (3) zeloso, já que, além de superar a meta, ainda economizou em horas extras. A orientação organizacional para o resultado pode estar na raiz dessa confusão, uma vez que, não raras vezes, os processos ou caminhos para chegar a determinados objetivos deixam de ser igualmente considerados na avaliação gerencial. Tal situação, corriqueira no ambiente empresarial, mostra como um psicopata funcional pode facilmente manipular as pessoas para tirar proveito próprio.

Os psicopatas funcionais podem, então, operar como fatores modernos e a sua falta de empatia os ajuda a não se sentirem culpados ou estressados pelas dificuldades que possam representar para outros. Sob a lógica da mera ganância, os psicopatas funcionais são excelentes colaboradores para impor a ordem e para extraírem resultados de seus subordinados. Segundo esse ponto de vista, contratar tais indivíduos para os cargos intermediários em uma estrutura corporativa mostra-se organizacionalmente proveitoso, desde que os seus ganhos pessoais sejam garantidos (DU; TEMPLER, 2021). Esse último aspecto é de extrema importância, uma vez que um psicopata funcional descontente com sua



organização pode ser um eficaz difusor de empecilhos e de inúmeras confusões no interior da empresa.

Parece-nos óbvio que, para lidar com esse tipo de colaborador, é necessário que o topo dessa pirâmide organizacional seja mobiliada por pessoas de perfil equivalente, quiçá bem além do funcional, lembrando que os indicadores se mostram de forma discreta e que sempre teremos diversos graus no variado espectro dessa psicopatologia, nem sempre facilmente identificada.

Então, não há outra conclusão a chegar senão que, sob a ótica de um sistema que seleciona as pessoas segundo a sua capacidade de ser individualista e ambicioso, chegam ao final desse sutil processo de seleção gerencial os potencialmente mais perversos e gananciosos. Para uma sociedade que canaliza tais valores, esses indivíduos serão considerados eficientes. Nesse contexto, Boddy et al. (2020) apontam para como o tipo de liderança dos psicopatas funcionais está associado à baixa preocupação sobre o bem-estar dos colaboradores.

Considerando uma corporação na qual a eficiência é interpretada no contexto dos valores do individualismo e da ganância, o processo seletivo corporativo poderá confundir: (1) falta de empatia com coragem para tomar decisões difíceis; (2) rigidez na tomada de decisões com zelo na preservação dos objetivos da organização; e (3) manipulação das emoções da equipe com elevada capacidade de liderança.

## **5. Conclusão**

A presença de pessoas com indicadores de psicopatia funcional é uma realidade no mundo corporativo. Esse fenômeno não é somente confirmado por diversos estudos científicos, mas também pela experiência pessoal de cada um de nós ao longo da nossa vida profissional. Nesse contexto, uma grande parte dos indicadores relacionados à psicopatia funcional parece estar



associada a alterações na função reguladora que as emoções exercem, por meio das crenças e valores, sobre o sistema decisório humano. Entre outros processos, ressalta-se a importância da empatia para que comportamentos prossociais e altruístas ocorram. Ao apresentarem deficiência nesse circuito regulatório, os psicopatas funcionais não experimentam o poder emocional autônomo e aversivo de sua própria consciência ao violar uma crença ou valor.

Para determinadas organizações direcionadas à ganância, ao individualismo e ao acúmulo de ativos, esse perfil pode transparecer como eficiente e resolutivo. Podem, ainda, ser considerados desejáveis por certas empresas para assumirem a função de fatores modernos, incumbidos de alcançar objetivos ambiciosos e de impor duras condições para que outros colaboradores também os atinjam. Essas pessoas são adequadas às práticas sociais dos ambientes individualistas e promotores da ambição. As suas sutis e perversamente ambíguas estratégias tornam a psicopatia funcional de difícil avaliação. Nesse contexto, os processos avaliativos gerenciais, baseados nos resultados atingidos por equipes ou pessoas, mostram-se pouco sensíveis para identificar as estratégias utilizadas por essas pessoas e para diferenciar entre a forma como se apresentam e o que realmente são. Isso, sem tratar da possível falta de interesse organizacional em intervir nas estratégias de colaboradores, mesmo as antiéticas, que, de alguma forma, as beneficiem. Em meio à manipulação que promovem no ambiente de trabalho, é fácil que se confunda: (1) falta de empatia com coragem; (2) egoísmo com zelo; e (3) manipulação com liderança. Tomando isso em conta, e considerando as avançadas habilidades dessas pessoas para dissimularem as suas perversas estratégias, é extremamente difícil a identificação desses indivíduos, o que nos indica que eles estão à nossa volta e que, mantida a orientação cultural das empresas para o individualismo e para a ganância, provavelmente vieram para ficar.



## Referências

ALBIN, Robert. Organizational and Moral Portraits of Responsibility. **Journal of Human Values**, 2022.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders**, 5th ed. Washington: American Psychiatric Association, 2013.

BABIAK, Paul; HARE, Robert D. **Snakes in suits: When psychopaths go to work**. New York: Harper, 2007.

BABIAK, Paul; NEUMANN, Craig S.; HARE, Robert D. Corporate psychopathy: Talking the walk. **Behavioral sciences & the law**, v. 28, n. 2, p. 174-193, 2010.

BALIOUSIS, Michael et al. Executive function, attention, and memory deficits in antisocial personality disorder and psychopathy. **Psychiatry Research**, v. 278, p. 151-161, 2019.

BODDY, Clive R. et al. Employee well-being under corporate psychopath leaders. In: Dhiman, S. (Ed.). **The Palgrave handbook of workplace well-being**, p. 1-28, 2020.

BRANCO, Angela U. Values and their ways of guiding the psyche. In: Valsiner, J.; Marsico, G.; Chaudhary, N.; Sato, T.; Dazzani, V. (Eds.). **Psychology as the Science of Human Being: The Yokohama manifesto**. London: Springer, 2016. p. 225-244.

BRANCO, Angela U. Cultura e processos afetivo-semióticos na investigação científica do desenvolvimento moral. In: Madureira, A.F.A.; Bizerril, J. (Eds.). **Psicologia e Cultura: teoria, pesquisa e prática profissional**. São Paulo: Cortez, p. 61-89, 2021a.

BRANCO, Angela U. Hypergeneralized Affective-Semiotic Fields: The Generative Power of a Construct. In: Wagoner, B.; Christensen, B.A.; Demuth, C. (Eds.). **Culture as process: tribute to Jaan Valsiner**, Cham: Springer, 2021b. p. 143-152.

BRANCO, Angela U.; VALSINER, Jaan (Eds.). **Cultural psychology of human values**. Charlotte: Information Age Publishing, 2012.

BRINKMANN, Svend. Rising up to Humanity: Towards a Cultural Psychology of Bildung. In: Wagoner, B.; Christensen, B.A.; Demuth, C. (Eds.). **Culture as process: tribute to Jaan Valsiner**, Cham: Springer, 2021. p. 77-86.



CLECKLEY, H. **The mask of sanity: an attempt to reinterpret the so-called psychopathic personality.** St. Louis : Mosby, 1941.

COSTA JR, Paul T.; MCCRAE, Robert R.; LÖCKENHOFF, Corinna E. Personality across the life span. **Annual review of psychology**, v. 70, p. 423-448, 2019.

CROCQ, Marc-Antoine. Milestones in the history of personality disorders. **Dialogues in clinical neuroscience**, v. 15, p. 423-448, 2022.

DELISI, Matt (Ed.). **Routledge international handbook of psychopathy and crime.** Routledge, 2019.

DU, Yan Y.L.; TEMPLER, Klaus J. The Happy Subclinical Psychopath: The Protective Role of Boldness in Successful Psychopathy. **Journal of Happiness Studies**, v. 23, n. 3, p. 1143-1168, 2021.

FEHR, Ryan; FULMER, Ashley; KENG-HIGHBERGER, Fong T. How do employees react to leaders' unethical behavior? The role of moral disengagement. **Personnel Psychology**, v. 73, n. 1, p. 73-93, 2020.

FORSTER, Nick; LUND, Daniel W. Identifying and dealing with functional psychopathic behavior in higher education. **Global Business and Organizational Excellence**, v. 38, n. 1, p. 22-31, 2018.

GUSTAFSON, Sigrid B.; RITZER, Darren R. The dark side of normal: A psychopathy-linked pattern called aberrant self-promotion. **European journal of personality**, v. 9, n. 3, p. 147-183, 1995.

HELFGOTT, Jacqueline B. **No remorse: Psychopathy and criminal justice.** Santa Barbara: ABC-CLIO, 2018.

JURJAKO, Marko; MALATESTI, Luca. The value-ladenness of psychopathy. In: Malatesti, L., McMillan, J., Šustar, P. (Eds.). **Psychopathy.** Cham: Springer, 2022. p. 215-233.

KONOPKA, Agnieszka; HERMANS, Hubert JM; GONÇALVES, Miguel M. The dialogical self as a landscape of mind populated by a society of I-positions. In: Konopka, A.; Hermans, H.; Gonçalves, M. (Eds.). **Handbook of Dialogical Self Theory and Psychotherapy.** London: Routledge, 2019. p. 9-23.

LEBRETON, JAMES M. et al. Subclinical psychopaths. In: Thomas, J.C.; Segal, D.L. (Eds.). **Comprehensive handbook of personality and psychopathology**, v. 1, p. 388-411, 2006.



LEEPER-PIQUERO, Nicole et al. Are there psychopaths in white-collar jobs?. **Deviant Behavior**, v. 42, n. 8, p. 979-992, 2021.

MADSEN, Thomas. Between frustration and education: transitioning students' stress and coping through the lens of semiotic cultural psychology. **Theory & Psychology**, v. 31, n. 1, p. 61-83, 2020.

MATHIEU, Cynthia; BABIAK, Paul; HARE, Robert D. Psychopathy in the workplace. In: Felthous, A.; Sass, H. (Eds.). **The Wiley International Handbook on Psychopathic Disorders and the Law**, New York: John Wiley & Sons, p. 607-644, 2020.

MARSDEN, Janet et al. Do adult males with antisocial personality disorder (with and without co-morbid psychopathy) have deficits in emotion processing and empathy? A systematic review. **Aggression and violent behavior**, v. 48, p. 197-217, 2019.

PAULHUS, Delroy L.; WILLIAMS, Kevin M. The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. **Journal of research in personality**, v. 36, n. 6, p. 556-563, 2002.

RIPOLL, Guillem; BALLART, Xavier. Judging unethical behavior: The different effects of external and public service motivation. **International Public Management Journal**, v. 23, n. 5, p. 631-649, 2020.

RHEE, Soo Hyun et al. The association between toddlerhood empathy deficits and antisocial personality disorder symptoms and psychopathy in adulthood. **Development and psychopathology**, v. 33, n. 1, p. 173-183, 2021.

SEDGWICK, Otilie et al. Neuropsychology and emotion processing in violent individuals with antisocial personality disorder or schizophrenia: The same or different? A systematic review and meta-analysis. **Australian & New Zealand Journal of Psychiatry**, v. 51, n. 12, p. 1178-1197, 2017.

UNRAU, Alexis M.; MORRY, Marian M. The subclinical psychopath in love: mediating effects of attachment styles. **Journal of Social and Personal Relationships**, v. 36, n. 2, p. 421-449, 2019.

VALSINER, Jaan. **An invitation to cultural psychology**. London: Sage, 2014.

VALSINER, Jaan. **Fundamentos da psicologia cultural: mundos da mente, mundos da vida**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2016.

VALSINER, Jaan. **General human psychology**. Cham: Springer Nature, 2021a.



VALSINER, Jaan. Mediating Mind: Making Values. In: Valsiner, J. (Ed.). **General Human Psychology**. Cham: Springer, 2021b. p. 51-74.

VAN DONGEN, Josanne D.M. The empathic brain of psychopaths: From social science to neuroscience in empathy. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 1-12, 2020.

VYGOTSKY, Lev S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes , 2008.

ZITTOUN, Tania. Forever Feeding Forward. In: Wagoner, B.; Christensen, B.A.; Demuth, C. (Eds.). **Culture as process: tribute to Jaan Valsiner**, Cham: Springer, 2021. p. 77-86.