



UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AMBIENTE E SAÚDE

ALDENIZE APARECIDA KLEY

FENÔMENO DO IMPOSTOR, PERFORMANCE E A CARREIRA DE MULHERES
TRABALHADORAS

LAGES

2023

ALDENIZE APARECIDA KLEY

FENÔMENO DO IMPOSTOR, PERFORMANCE E A CARREIRA DE MULHERES
TRABALHADORAS

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre
no Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da
Universidade do Planalto Catarinense.

Orientadora: Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan

Coorientadora: Profa. Dra. Cleonice Gonçalves da Rosa

LAGES

2023

Ficha Catalográfica

K63f

Kley, Aldenize Aparecida

Fenômeno do impostor, performance e a carreira de mulheres trabalhadoras / Aldenize Aparecida Kley ; orientadora Prof. Dra. Lilia Aparecida Kanan ; coorientadora Prof. Dra. Cleonice Gonçalves da Rosa. – 2023.

97 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense. Lages, SC, 2023.

1. Síndrome do impostor. 2. Mulher. 3. Identidade de gênero. I. Kanan, Lilia Aparecida (orientadora). II. Rosa, Cleonice Gonçalves da (coorientadora). III. Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde. IV. Título.

CDD 610

Catálogo na fonte – Biblioteca Central

Aldenize Aparecida Kley

**FENÔMENO IMPOSTOR, PERFORMANCE E CARREIRA DE MULHERES
TRABALHADORAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense, para obtenção do título de Mestre em Ambiente e Saúde.

Aprovada em 10 de julho de 2023.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan
(Orientadora – PPGAS/UNIPLAC)

Profa. Dra. Cleonice Gonçalves da Ros
(Coorientadora)

Profa. Dra. Patrícia Martins Fagundes Cabral
(Examinadora Titular Externa -UNISINOS)

Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi
(Examinadora Titular Interna – PPGAS/UNIPLAC)

Documento assinado digitalmente

gov.br

LILIA APARECIDA KANAN

Data: 11/12/2023 10:13:57-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado digitalmente

gov.br

CLEONICE GONCALVES DA ROSA

Data: 11/12/2023 14:52:30-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

gov.br

PATRICIA MARTINS FAGUNDES CABRAL

Data: 11/12/2023 12:18:36-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Participação não presencial – Resolução 432/2020
e IN 01/2023 PPGAS

Documento assinado digitalmente

gov.br

CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI

Data: 11/12/2023 12:46:18-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Declaro que os dados apresentados nesta versão da Dissertação para o Exame de Defesa de Dissertação são decorrentes de pesquisa própria e de revisão bibliográfica referenciada segundo normas científicas.

Lages, 04 de julho de 2023.



Documento assinado digitalmente

ALDENIZE APARECIDA KLEY

Data: 08/12/2023 14:21:25-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aldenize Aparecida Kley

Aos meus filhos: Junior e Dudu, razões da minha existência.

Para todas as mulheres: Acredite! Nós podemos!

AGRADECIMENTOS

À Nossa Senhora Aparecida: “As religiões são caminhos diferentes convergindo para o mesmo ponto. Que importância faz se seguimos por caminhos diferentes, desde que alcancemos o mesmo objetivo?” (Mahatma Gandhi).

De caráter especial agradeço a mim mesma pela resiliência, persistência e decisão em evoluir.

Sentimento de gratidão e inspiração pela minha Orientadora Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan: foi uma honra ser sua orientanda. Suas orientações, assertivas e pontuais, me levaram a reflexões, ajustes e reposicionamentos importantes para a condução da pesquisa e para o meu crescimento pessoal e profissional, estendo à Coorientadora Profa. Dra. Cleonice Gonçalves da Rosa. Especiais agradecimentos as Professoras da Banca Examinadora: Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi e Profa. Dra. Patricia Martins Fagundes Cabral.

Aos colegas de jornada que forma e serão inspiração, deixo meu agradecimento pelas horas de alegrias, tensões e desafios compartilhados.

À jovem Larissa Medeiros, ex-colega de trabalho e para a vida; fundamental na escolha do tema, lembro como se fosse hoje o momento em que listamos as possibilidades de tema para esta Dissertação e chegamos ao tema que aqui compartilho.

À amiga Gilseli Aparecida Molozzi, ou simplesmente querida Gil, que enquanto conversávamos sentadas em um meio fio de um shopping disse: “Mestrado? Claro que você dará conta.” Obrigada pelo incentivo e por me fazer acreditar!

As organizações que autorizaram e acreditaram no projeto, eternos agradecimentos e admiração pela sensibilidade e respeito aos trabalhos acadêmicos.

Minha gratidão especial às mulheres que responderam esta pesquisa, sororidade resume meu sentimento para cada uma que dedicou seu tempo.

Com satisfação registro meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que incentivaram e estimularam para meu ingresso e conclusão no mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

Ao Programa UNIEDU, apoio financeiro importantíssimo para dedicação sem maiores preocupações com questões financeiras.

Por fim a todos que de alguma força contribuíram com atitudes, incentivos ou pensamentos positivos, minha eterna gratidão.

A todos, **OBRIGADA!**

Tempo muito me ensinou: ensinou a amar a vida, não desistir de lutar, renascer na derrota, renunciar às palavras e pensamentos negativos, acreditar nos valores humanos e a ser otimista. Aprendi que mais vale tentar do que recuar... Antes acreditar do que duvidar, que o que vale na vida, não é o ponto de partida e sim a nossa caminhada.

(Cora Coralina)

RESUMO

O Fenômeno do Impostor (FI) refere-se a múltiplos medos (in)conscientes e/ou sentimentos de incapacidade, somatizados por pessoas notoriamente competentes as quais internalizam autodepreciações diante de suas próprias realizações e conquistas profissionais. Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar características impostoras e a percepção de sucesso na carreira de mulheres inseridas formalmente no mercado de trabalho. Em termos metodológicos, trata-se de uma pesquisa aplicada, de delineamento descritivo, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa. Foram utilizados três instrumentos de coleta de dados: de caracterização sociodemográfica das participantes; a escala Escala CIPS - *Clance Impostor Phenomenon Scale*; e a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC). Os dados foram coletados via *Google Forms*. A amostra deste estudo contou com a participação de 608 mulheres acima de 18 anos e em diferentes segmentos de atuação. Entre estas, 76,8% integravam a faixa etária entre 26 e 46 anos; 62,5% tinham Pós-Graduação. Em relação ao segmento de atuação 72,7% desempenhavam suas atividades na área de serviços sendo; 29,8% como Professoras e 27,3% Administradoras; 34,7% com até 10 anos de experiência e 43,8% com experiências profissionais entre 11 e 20 anos. Foram utilizados três instrumentos de coleta de dados: de caracterização sociodemográfica das participantes; a escala Escala CIPS - *Clance Impostor Phenomenon Scale* e a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC). Os principais resultados da aplicação das escalas evidenciam que (i) o Fenômeno do Impostor é identificado em diferentes faixas etárias, porém com índices significativamente maiores em mulheres com idade acima de 46 anos; (ii) mulheres com Pós-Graduação apresentaram índices elevados de Fenômeno do Impostor; e que (iii) as “Experiências Moderadas de Impostor” acompanham mulheres em desenvolvimento profissional com tempo de experiência de até 10 a 20 anos de carreira profissional. Tais resultados corroboram a existência de sentimentos de impostorismo e sua influência na carreira profissional de mulheres.

Palavras-chave: Síndrome do Impostor. Mulheres. Carreira. Gênero.

ABSTRACT

The Impostor Phenomenon (FI) refers to multiple (un)conscious fears and/or feelings of inadequacy, somatized by notoriously competent people who internalize self-deprecation in the face of their own achievements and professional achievements. This research had the general objective of analyzing impostor characteristics and the perception of career success of women formally inserted in the labor market. In methodological terms, this is applied research, with a descriptive design, whose approach to the problem is quantitative. Three data collection instruments were used: socio-demographic characterization of the participants; the CIPS scale - Clance Impostor Phenomenon Scale; and the Career Success Perception Scale (EPSC). Data were collected via Google Forms. The sample of this study had the participation of 608 women over 18 years old and in different segments. Among these, 76.8% belonged to the age group between 26 and 46 years old; 62.5% had a postgraduate degree. In relation to the activity segment, 72.7% carried out their activities in the area of services; 29.8% as Teachers and 27.3% as Administrators; 34.7% with up to 10 years of experience and 43.8% with professional experiences between 11 and 20 years. Three data collection instruments were used: sociodemographic characterization of the participants; the CIPS Scale - Clance Impostor Phenomenon Scale and the Career Success Perception Scale (EPSC). The main results of applying the scales show that (i) FI is identified in different age groups, but with significantly higher rates in women aged over 46 years; (ii) postgraduate women had high FI rates; and that (iii) the “Moderate Impostor Experiences” accompany women in professional development with experience of up to 10 to 20 years of professional career. Such results corroborate the existence of feelings of impostorism and its influence on women's professional careers.

Keywords: Impostor syndrome. Women. Career. Gender.

IMPACTO E CARÁTER INOVADOR DA PRODUÇÃO INTELECTUAL

Este estudo ressalta a importância de ampliar o conhecimento sobre o Fenômeno do Impostor, fenômeno este causador de sentimentos impostores que levam a cognições e comportamentos disfuncionais em mulheres, mesmo as bem-sucedidas em suas trajetórias profissionais.

Enquanto não é possível classificá-lo como uma patologia, faz-se necessário estudos para sustentar discussões e aprendizados sobre o tema promovendo a ampliação do conhecimento existente e a busca por alternativas de seu enfrentamento, o que poderá promover bem-estar profissional.

A pesquisa apresenta impacto social, organizacional, bem como intelectual, pois contribui para construção de novos conhecimentos e reforça a importância da multidisciplinaridade na abordagem do desempenho profissional de mulheres em uma sociedade ainda patriarcal.

Por fim, com os resultados alcançados poder-se-á beneficiar mulheres que apresentem características impostoras, a partir da exposição de estratégias de enfrentamento, de modo a amenizar seus sentimentos impostores e contribuir para o sucesso de suas carreiras.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Artigos relacionados ao Fenômeno do Impostor conforme critérios de inclusão/exclusão.....	38
Quadro 2 - Características e escores da Escala CIPS (<i>Clance Impostor Phenomenon Scale</i>).	63
Quadro 3 - Características e escores da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira - EPSC (versão reduzida).	64
Quadro 4 - Síntese geral dos resultados encontrados e sua relação com os objetivos específicos deste estudo.	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição da frequência e percentual de respostas aos dados sociodemográficos das participantes da pesquisa (N= 608).	67
Tabela 2 - Distribuição de frequência, percentagem e percentagem acumulada quanto às experiências de Fenômeno do Impostor presente nas respostas.....	70
Tabela 3 - Distribuição de frequência, porcentagem e frequência acumulada percepção de sucesso na carreira.	73

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.	21
Figura 2 - Ciclo do impostor.	32
Figura 3 - Distribuição da quantidade de estudos excluídos por base de dados e quantidade final de artigos para análise integral.	36
Figura 4 - Verbos e domínios cognitivos propostos por Bloom.....	43
Figura 5 - Interdisciplinaridade na dissertação.....	58
Figura 6 - Escala CIPS (<i>Clance Impostor Phenomenon Scale</i>) com as características sociodemográficas das participantes: A- CIPS versus idade. B- CIPS versus escolaridade. C- CIPS versus tempo de carreira.....	71
Figura 7 - Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) com as características sociodemográficas das participantes. A- EPSC versus idade. B- EPSC versus escolaridade. C- EPSC versus tempo de carreira (* p=0,019).	74
Figura 8 - Relação as escalas CIPS (<i>Clance Impostor Phenomenon Scale</i>) e EPSC (Escala de Percepção de Sucesso na Carreira).	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CIPS - *Clance Impostor Phenomenon Scale*
- EPSC - Escala Percepção Sucessos na Carreira
- FI - Fenômeno do Impostor
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- ONU - Organização das Nações Unidas
- PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Pergunta de pesquisa	22
2 OBJETIVOS	23
2.1 Objetivo geral	23
2.2 Objetivos específicos	23
3 REVISÃO DE LITERATURA.....	24
3.1 Contexto histórico	24
3.2 O papel do gênero.....	26
3.3 Estereótipos de gênero e performance de carreira.....	27
3.4 Fenômeno do impostor	30
4 FENÔMENO DO IMPOSTOR E SUAS CARACTERÍSTICAS: achados e recomendações	34
4.1 Resumo	34
4.2 Introdução.....	34
4.3 Método.....	36
4.4 Resultados e discussão	37
4.4.1 Fenômeno do Impostor e o gênero	47
4.4.2 Fenômeno do Impostor e Síndrome de Burnout.....	47
4.4.3 Estratégias de ordem mental, pessoal e organizacional para enfrentamento ao Fenômeno do Impostor.....	48
4.5 Considerações finais	51
4.6 Referências	52
5 PERCURSO METODOLÓGICO	57
5.1 Caracterização do estudo	57
5.2 Perspectiva de pesquisa e posicionamento epistemológico.....	57
5.3 Participantes da pesquisa	58
5.3.1 Critérios de inclusão	61
5.3.2 Critérios de exclusão	61
5.4 Procedimentos de contato com os participantes e coleta de dados.....	61
5.5 Procedimentos de registro	61
5.6 Instrumentos de coleta e análise de dados	61
5.7 Análise de dados	65

5.8 Procedimentos éticos	65
6 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	66
6.1 Dados sociodemográficos das participantes	67
6.2 Escala CIPS - <i>Clance Impostor Phenomenon Scale</i>	69
6.2.1 <i>Relação da Escala CIPS versus idade, escolaridade e tempo de carreira</i>	71
6.3 Escala de percepção de sucesso na carreira.....	73
6.3.1 <i>Relação entre Escala de Percepção de Sucesso na Carreira e idade, escolaridade e experiência profissional</i>	74
6.4 Associações entre as escalas CIPS (<i>Clance Impostor Phenomenon Scale</i>) e EPSC (Escala de Percepção de Sucesso na Carreira)	75
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	77
REFERÊNCIAS GERAIS	79
ANEXO 1.....	89
ANEXO 2.....	91
ANEXO 3.....	94
ANEXO 4.....	95

1 INTRODUÇÃO

Ao longo das décadas, as mulheres vêm conquistando espaços sociais, profissionais, culturais e políticos que tradicionalmente reservados apenas aos homens. No entanto, as assimetrias ainda são marcantes no universo profissional: há diferenças sistemáticas entre oportunidades e ganhos salariais de homens e mulheres em cargos similares (MENEZES-FILHO, 2005).

Atualmente, as mulheres estão presentes em quase todas as profissões, inclusive em atividades antes destinadas exclusivamente aos homens, como na engenharia mecânica, no transporte público, na carreira militar, dentre outras. A imagem social da mulher que constrói uma carreira profissional passou a ser mais valorizada (SGARBIERI, 2006). Além de superar a segregação ocupacional, um número crescente de mulheres vem conquistando maior respeito profissional. O papel da mulher na sociedade brasileira, de modo geral, tem sido ampliado à medida que vai sendo questionada a “divisão sexual do trabalho” (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre mulheres e homens nas funções e responsabilidades atribuídas, atividades desenvolvidas, acesso e controle sobre os recursos, bem como oportunidades de tomada de decisão. Estas diferenças e as desigualdades entre os sexos são moldadas ao longo da história das relações sociais, mudando ao longo do tempo e em diferentes culturas. É importante sublinhar a diferença entre estatísticas desagregadas por sexo e estatísticas de gênero. A palavra “sexo” refere-se aqui às diferenças biológicas entre homens e mulheres. “Gênero”, por sua vez, refere-se às diferenças socialmente construídas em atributos e oportunidades associadas com o sexo feminino ou masculino e as interações e relações sociais entre homens e mulheres (IBGE, 2018). As questões concernentes à orientação sexual e novas identidades de gênero para além de “mulher/feminino” e “homem/masculino” não estão no escopo deste trabalho, não obstante a crescente relevância do tema e a necessidade de participação nas discussões técnicas e conceituais.

No cenário nacional, a participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo de forma significativas e constante. Ao analisar o comportamento da força de trabalho feminina constata-se a taxa de 54,5 de mulheres no mercado formal de trabalho (IBGE, 2021).

Quanto a esfera educacional, mostra-se uma tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres em relação aos homens, sendo que as mulheres atingem em média um nível de instrução superior ao dos homens. Entre os homens com 25 anos ou mais de idade, 121,5% têm ensino superior completo. Já entre as mulheres com 25 anos ou mais de idade no país, 29,7%

completaram o ensino superior (IBGE, 2021).

Mesmo em meio a tantas transformações ocorridas ao longo do último século (maior participação das mulheres no mercado de trabalho, crescente escolarização, maior acesso à informação), as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas. Segundo pesquisa IBGE (2021), os homens dedicaram em média 11 horas por semana aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, enquanto o tempo dedicado pelas mulheres a estas tarefas foi de cerca de 21 horas e meia por semana. Mulheres que precisam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados de pessoas, em muitos casos, acabam tendo empregos parciais, ou seja, com menos horas semanais. Enquanto 15,6% dos homens estavam em empregos de até 30 horas semanais, 29,6% das mulheres tinham empregos com até esta carga horária.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE (2021), as mulheres ganham cerca de 20% menos do que os homens no Brasil e a diferença salarial entre os gêneros segue neste patamar elevado mesmo quando se compara trabalhadores do mesmo perfil de escolaridade e idade e na mesma categoria de ocupação. Conforme divulgado pelo IBGE, a renda média do trabalho encolheu 10,7% em 1 ano, para R\$ 2.447, atingindo no 4º trimestre de 2021 o menor valor da série histórica. A queda do rendimento médio do trabalho principal, no entanto, foi mais intensa para as mulheres (11,25%), enquanto o recuo para os homens (10,42%) ficou abaixo da média total no país.

Embora a diferença do rendimento médio entre gêneros venha mostrando uma tendência de redução nos últimos anos, o levantamento mostra que, quando se compara a renda da hora trabalhada entre profissionais do mesmo perfil de escolaridade, cor e idade, e no mesmo setor de atividade e categoria de ocupação, a desigualdade permanece estagnada no patamar de 20% (IBGE, 2021).

A mulher na sociedade em modernização não está mais exclusivamente confinada à esfera doméstica; trabalham, estudam e relacionam-se socialmente, não aceitando a configuração de cenários pré-estabelecidos quando se trata de assumir lugares no mercado de trabalho e desenvolvimento profissional de suas carreiras nas organizações. As transformações nas concepções de família e trabalho verificadas nas sociedades mais desenvolvidas, combinadas com fatores, como o aumento da escolaridade das mulheres, o avanço de economias baseadas em serviços, legislações mais igualitárias, autocontrole da concepção, entre outros, alteraram a forma pela qual a mulher se relaciona com a esfera pública e, portanto, com o trabalho (OLIVEIRA; SCORZAFAVE, 2009).

O lento processo de mudança dos padrões culturais de gênero amenizou as tradicionais

barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho, reduziu a taxa de fecundidade e elevou continuamente os níveis de escolaridade das mulheres nas últimas três décadas. Indicadores confirmam essa tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres em Educação relação aos homens, apesar de a estrutura ocupacional de homens e mulheres permanecer bastante desigual (MARUANI; HIRATA, 2003). Porém, a mulher ainda apresenta menores taxas de participação no mercado de trabalho relativamente aos homens e tendem a ocupar cargos informais, receber menores salários comparativamente a eles (OLIVEIRA; SCORZAFAVE, 2009).

O mundo corporativo tem sido contemplado com maior participação de mulheres em posições cada vez mais estratégicas, contudo há uma lacuna na escalada dos degraus do desenvolvimento, sucesso e ascensão profissional, pois mesmo para as mulheres que conseguem adentrar no mundo corporativo, constata-se a presença de mecanismos discriminatórios: dificilmente alcançam as posições hierárquicas mais elevadas numa grande empresa – fenômeno conhecido como “teto de vidro” (STEIL, 1997), pois tais cargos geralmente estão reservados aos homens. O teto de vidro, fenômeno caracterizado pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações sendo observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino (VAZ, 2014).

Assim como o fenômeno conhecido como “teto de vidro” pode ter interferência no desenvolvimento de carreiras de mulheres trabalhadoras (DUARTE; D’OLIVEIRA; GOMES, 2019). Outro fenômeno estudado, ainda de forma incipiente, a Síndrome ou Fenômeno do Impostor, algo impactante na atuação das mulheres presentes no mercado de trabalho.

A Síndrome do Impostor ou Fenômeno do Impostor, tema recente e pouco pesquisado nas questões relacionadas os estudos de gênero, busca compreender os sentimentos e emoções de homens e mulheres que consideram-se fraudes e não merecedores(as) de sucesso e ascensão profissional (CARPALLO, 2017). Clance e Imes (1978) sugeriram que o Fenômeno do Impostor se desenvolve no seio familiar. Embora inconclusivo, possivelmente por ter se originado na década de 70, época em que a chamada emancipação feminina ainda dava seus primeiros passos.

A prevalência desta modalidade de auto interpretação é conceituada como Fenômeno do Impostor. O termo foi cunhado na literatura pelas pesquisadoras Clance e Imes (1978) sendo também denominado de síndrome ou impostorismo, aplicado às pessoas que, apesar de sinais

óbvios de capacidade e de geralmente causarem boa impressão apresentam a atribuição externa de sucesso, sentimentos de inadequação e medo de ser exposto como fraude intelectual (BRAUER; WOLF, 2016; CLANCE, 1985). Em outras palavras, as pessoas não acreditam que seu sucesso é fruto de sua própria capacidade.

O Fenômeno do Impostor tem sido estudado considerando seu impacto em diversas esferas da vida dos indivíduos (CHAKRAVERTY, 2020; CLANCE, 1985; CLANCE; IMES, 1978), envolvendo a incapacidade que o indivíduo possui de reconhecer que seu bom desempenho é em decorrência de suas habilidades. É avaliado a partir de diferentes dimensões que envolvem sentimentos de autodúvidas sobre a própria inteligência, habilidades, sentimento de fraude e a tendência de atribuir sucesso ao acaso (NEUREITER; TRAUT-MATTAUSCH, 2016). Pessoas com elevados sentimentos impostores tendem a sentir como não pertencentes ao seu ambiente acadêmico ou de trabalho, apesar de qualificações objetivas, conquistas e realizações (LEONHARDT; BECHTOLDT; ROHRMANN, 2017).

Uma rápida busca inicial de modo a se verificar apenas a abrangência e extensão do tema, utilizou-se o descritor “Fenômeno do Impostor” na plataforma de busca Google Acadêmico – esta que é uma plataforma virtual de pesquisa de livre acesso da literatura acadêmica, que tem uma cobertura aproximada de 80-90% de todos os artigos publicados em inglês. Isto resultou na apresentação de 22 estudos, a maioria (15) publicados entre 2020 e 2021.

Na literatura, pesquisas descrevem diferentes dificuldades no que tange a aspectos do desenvolvimento, tanto relacionados à incapacidade de autoavaliar seu desempenho, quanto a identificar nossas habilidades (MARTINS; PINTO, 2022). O interesse pelo estudo da temática se deve ao fato de que os sentimentos impostores podem trazer prejuízos às vidas das pessoas, desde quadros relacionados à baixa autoestima, insegurança, procrastinação até impactos drásticos na saúde psicológica, com elevação nos níveis de ansiedade, estresse e a depressão (CLANCE, 1985; HOLMES *et al.*, 1993; SCHUBERT; BOWKER, 2019; SILVEIRA *et al.*, 2016).

Estes fatos consubstanciaram a importância do estudo que se pretende desenvolver, uma vez que enseja contribuição à academia em razão da incipiência de estudos existentes, e à sociedade, notadamente às mulheres trabalhadoras e suas carreiras profissionais.

Renomadas instituições mundiais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU) reconhecem a vulnerabilidade da mulher no campo pessoal e profissional; além de reconhecer, intervém e elaboram orientações e convenções em prol da equidade de gêneros. A OIT tem como missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de

liberdade, equidade, segurança e dignidade. Esta organização internacional postula que o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2021).

A ONU, por sua vez e autoridade, estabeleceu em 2015, os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os ODS compõem uma agenda mundial para a construção e implementação de políticas públicas que visam guiar a humanidade até 2030. Se traduzem num apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade (ONU, 2015). Estes objetivos, para os quais as Nações Unidas estão contribuindo, são almejados pelos países signatários, dentre eles, o Brasil.

Diante da proposta desta pesquisa vale destacar especificamente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 5 – Igualdade de Gênero, que tem como meta a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas (ONU, 2015).

Figura 1 - Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.



Fonte: ONU (2015).

Nestes termos, diante das questões instigantes apresentadas anteriormente pretendeu-se contribuir com o avanço dos estudos empíricos do(s) impacto(s) do Fenômeno do Impostor e na carreira de mulheres trabalhadoras.

Este estudo pretende contribuir com a ampliação das investigações sobre o Fenômeno do Impostor no ambiente organizacional afinal, investigar e produzir conhecimento sobre o Fenômeno do Impostor torna-se relevante diante da lacuna existente da relação entre gênero e desempenho profissional. A escassez de referências incentiva a investigação e produção de

conteúdo que contribua para esclarecimento e identificação do Fenômeno do Impostor possibilitando a criação de estratégias para mitigar as consequências de tal sentimento alavancando potencialmente o desempenho feminino.

Esta dissertação foi estruturada em sete capítulos. Após essa breve introdução, o Capítulo 2 apresenta os objetivos desta pesquisa. No Capítulo 3 está a revisão de literatura. No Capítulo 4 é apresentado ainda um artigo de revisão integrativa com base em um levantamento realizado no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES com informações sobre produções/publicações a respeito do Fenômeno do Impostor. O Capítulo 5 aborda o percurso metodológico adotado à obtenção dos resultados. O Capítulo 6 apresenta as análises empreendidas e discussões a elas associadas. Por fim, as considerações finais que encerram o estudo.

1.1 Pergunta de pesquisa

Há relação entre o Fenômeno do Impostor e a carreira de mulheres trabalhadoras brasileiras?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Examinar a relação entre o Fenômeno do Impostor e carreira de mulheres trabalhadoras brasileiras.

2.2 Objetivos específicos

- (i) Analisar os principais resultados das produções recentes a respeito do Fenômeno do Impostor;
- (ii) Identificar a ocorrência do Fenômeno do Impostor entre mulheres trabalhadoras;
- (iii) Investigar as perspectivas das mulheres participantes quanto sua performance e suas carreiras;
- (iv) Estabelecer relação entre a ocorrência do Fenômeno do Impostor e as perspectivas das participantes quanto ao desenvolvimento de suas carreiras.

3 REVISÃO DE LITERATURA

De modo a se produzir conhecimento relevante à academia e à sociedade, e com o entendimento da necessidade de um arcabouço teórico que possa sustentar o percurso da pesquisa, a seguir são brevemente apresentadas produções de autores e articulistas com contribuições ao tema do estudo e à consecução dos objetivos pretendidos.

3.1 Contexto histórico

A pré-história tem como sinônimo 700 mil anos de História da humanidade. Sabe-se, por meio de estudos realizados por arqueólogos e historiadores, que nos períodos mencionados houve predominância do sistema matriarcal, haja vista a importância e primazia da maternidade, bem como a necessidade de povoamento. Apesar da força física ser o principal fator divisorio de funções, as mulheres ainda se posicionavam como líderes, tornando claro o sistema matriarcal, uma vez que esta liderança era advinda do seu grande papel como procriadora, sendo negociável a proteção por parte do sexo masculino. Cabe esclarecer que neste estágio o homem não conhecia seu papel na concepção (ROMANZOTI, 2014).

Com a domesticação dos animais, haja vista a observância dos períodos de cio das fêmeas, bem como a prenhez e partos, os homens descobriram sua incumbência imprescindível na concepção. A partir deste momento o poder que as mulheres possuíam foi se desvanecendo, e o sexo masculino tornando-se autoritário. Era o fim do sistema matriarcal e igualitário e o início do sistema patriarcal (ROMANZOTI, 2014).

Com a cultura patriarcal enraizada preconizando que desde o nascimento os papéis são designados e distintos para homens e mulheres. Assim, o menino desde o nascimento é tratado como forte, independente e por vezes dominador, lhe é dada maior liberdade, podendo brincar na rua, em espaços abertos, em jogos mais agressivos, onde demonstrem coragem, força e independência. Eles, em sua maioria, não são ensinados quanto aos cuidados com a casa, tarefa essa das meninas. Elas, por sua vez, são incentivadas a brincarem de bonecas e casinha, em situações que denotam cuidado com o lar e proteção. Ainda, são educadas para serem dóceis, delicadas e por vezes submissas. Essa perspectiva, colocou a mulher em esfera inferior, destinada a ser “Do Lar”, cenário que iniciou uma nova trajetória e inserção no mercado de trabalho com a Primeira Guerra Mundial, quando as esposas, mães, filhas e companheiras tiveram que ir à busca de seu sustento e de sua família, enquanto seus companheiros forçadamente tiveram que ir para guerra (DIAZ, 1999).

No Brasil durante a “era Vargas” (1930 a 1945), avançou-se em relação a emancipação legal das mulheres e a proteção à maternidade, legitimando-se a preocupação com a igualdade de direitos trabalhistas para homens e mulheres, assim como se reforçou o combate à discriminação no emprego. Por sua vez, a reforma constitucional do “regime militar”, em 1967, incluiu a proibição de que o empregador adote critério de admissão por motivo de sexo, cor da pele e estado civil. A promulgação da Constituição Cidadã de 1988, pautada na universalização dos direitos sociais, propiciou garantia legal de igualdade no trabalho e contribuiu para uma maior efetividade da atuação das mulheres como atores sociais assegurando direitos iguais entre homens e mulheres, com especial ênfase na esfera laboral. Desde então, foram criadas políticas públicas para combater a discriminação e evitar que a força de trabalho feminina fosse propositalmente segregada ou desqualificadas (LAVINAS, 1996).

A legislação pertinente ao trabalho da mulher se atualizou, ao menos em parte, para acompanhar algumas transformações econômicas e sociais no último quarto do século XX, certamente, as disputas políticas também jogaram um peso relevante nessa trajetória, sendo essencial entender o papel dos movimentos feministas na conquista de novos direitos sociais (HIRATA; KERGOAT, 2007). Todavia, parte considerável das mulheres permanece submetida a uma dupla ou tripla jornada de trabalho – em razão de serem vistas socialmente como responsáveis pelas atribuições domésticas, cuidado de crianças, idosos e pessoas com deficiência. E, apesar das conquistas no plano legal e normativo, a discriminação de gênero continuou se manifestando de diferentes maneiras no Brasil (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Segundo Martins, a regulamentação do trabalho feminino que passou a vigorar no País eliminou, pelo olhar no âmbito do Direito, práticas discriminatórias ou restritivas à inserção feminina no mercado de trabalho, congregando normas universais, revogando a antiga Consolidação das Leis Trabalhistas e qualquer dispositivo em contrário aprimorando a proteção ao trabalho da mulher e promovendo a igualdade de tratamento (MARTINS, 2009).

Outra conquista expressiva ocorreu com o incremento trazido pela Lei 11.770/2008, que instituiu a prorrogação facultativa da licença-maternidade de 120 para 180 dias, com contrapartida fiscal por meio do programa Empresa Cidadã, alterando a Lei 8.212/1991. Embora a lei não tenha alterado o texto constitucional do art. 7º, XVIII, significou um marco na rediscussão das condições instituídas para o gozo da licença-maternidade após a histórica modificação de 1988 (PRONI; PRONI, 2013). Em complemento, a Lei 13.257/2016 ampliou, igualmente em caráter facultativo, a licença-paternidade de 5 para 20 dias, nas mesmas condições (BRASIL, 2016).

3.2 O papel do gênero

No que se refere a aspectos físicos, biológicos e hormonais há claras diferenças entre homens e mulheres. A diferenciação sexual entre homens e mulheres é de origem embrionária e é determinadas por genes e hormônios, os quais são sintetizados pelas gônadas, e que dão origem a diferenciação sexual (KANDEL *et al.*, 2014). Tal diferenciação embrionária entre meninos e meninas influencia, também, o desenvolvimento cerebral. Conforme Eliot (2013), a testosterona pré-natal parece moldar discrepâncias no comportamento futuro de meninas e meninos. Esse hormônio esteroide começa a ser produzido seis semanas após a concepção e finaliza antes de completar o segundo trimestre. Ainda que breve esta exposição à testosterona durante quatro meses antes do nascimento, é suficiente para masculinizar os bebês em termos de genitália, e em certo grau, o cérebro em desenvolvimento.

Para Kandel *et al.* (2014), as diferenças nos genes e na expressão desses genes resultam nas diferenças cerebrais entre homens e mulheres, tendo como principais intermediários os hormônios sexuais, como a testosterona e o estrogênio. Esses dois hormônios agem tanto durante a embriogênese quanto após o nascimento, primeiramente no sentido de organizar o desenvolvimento físico das genitálias e de regiões encefálicas, e, depois, são responsáveis por ativar certas respostas fisiológicas e comportamentais.

Nesse sentido, as diferentes experiências e expectativas sociais que meninos e meninas encontram desde praticamente o nascimento, são algumas explicações para as diferenças de gênero. Essas experiências e expectativas referem-se aos seguintes aspectos relacionados à identidade de gênero: papéis de gênero, tipificação de gênero e estereótipos de gênero (MAIATO; CARVALHO, 2020). As atitudes, comportamentos, habilidades, interesses e traços de personalidade que determinada cultura considera própria de homens e de mulheres correspondem aos papéis de gênero. Já a tipificação de gênero se refere ao processo de socialização pelo qual a criança, logo no início da infância, aprende a se ajustar aos papéis de gênero. Os estereótipos de gênero referem-se às ideias gerais esboçadas acerca do comportamento masculino ou feminino. Nessa linha de raciocínio, as crenças culturais têm grande impacto sobre quem somos e como nos percebemos, podendo nos conduzir a uma profecia autorrealizadora, ou seja, induzem as pessoas a se comportarem de uma maneira que confirma as expectativas pessoais ou alheias. Assim, estereótipos que inicialmente não são verdadeiros podem tornar-se verdadeiros pelo processo da profecia autorrealizadora (MAIATO; CARVALHO, 2020).

Por meio de interações com outras pessoas, essas normas comportamentais são

comunicadas e reforçadas, tornando-se, em última análise, parte da identidade de um indivíduo. Um aspecto das prescrições de papéis de gênero que tende a diferir entre homens e mulheres é a competência individual, que tem sido considerada uma razão pela qual as mulheres desenvolvem sentimentos impostores, ou seja, meninos são socializados para serem competentes enquanto meninas são socializadas para serem calorosas (CLANCE *et al.*, 1995). Apropriadamente, o Fenômeno do Impostor foi originalmente estudado para explicar sentimentos de reconhecimento e realização imerecidos especificamente na vida profissional das mulheres (CLANCE; IMES, 1978). Como tal, o gênero foi frequentemente estudado em conjunto com o Fenômeno do Impostor e visto como um importante preditor.

3.3 Estereótipos de gênero e performance de carreira

As organizações não representam mais o principal ambiente para desenvolvimento de carreiras (MAYRHOFER *et al.*, 2004). Tal premissa representa a síntese das mudanças que ocorreram e ocorrem no mundo do trabalho e, conseqüentemente, nas vidas profissionais e pessoais dos indivíduos. Nesse contexto de complexas alterações nas estruturas das carreiras, as mulheres têm conquistado crescente espaço no mercado de trabalho, desde meados de 1970 (BALASSIANO; VENTURA; FONTES FILHO, 2004).

De acordo com a Teoria da Circunscrição (GOTTTFREDSON, 1981), o desenvolvimento da carreira é um processo que se inicia na infância e decorre ao longo da vida. As aspirações iniciam-se e desenvolvem-se na infância em um percurso de circunscrição e compromisso. Essa teoria se apoia na ideia de que as escolhas dos indivíduos são feitas conforme o autoconceito que a pessoa tem de si, e, assim, procuram profissões compatíveis com a imagem que têm de si próprio. A circunscrição significa exclusão das atividades ocupacionais que entram em conflito com o autoconceito do indivíduo. A referida teoria explica que, em torno dos 6-8 anos de idade, as crianças começam a perceber a influência do gênero na determinação de profissões adequadas e inadequadas. Essa percepção, construída na infância, será dificilmente modificável na adolescência, momento em que são exigidas as primeiras grandes decisões face à carreira.

Na década dos anos 70 a evolução do conceito de carreiras foi relacionada às mudanças ocorridas no contexto mundial e nos estudos em Administração. Nesse sentido, Balassiano, Ventura e Fontes Filho (2004) argumentam que o conceito de carreira pode ser segmentado em duas fases: a carreira tradicional e a carreira moderna, marcadas por uma transição não homogênea em todos os países. Esse contexto representa um marco importante nos estudos de carreiras, inclusive porque foi no início dos anos 70 que foram realizadas sessões informais na

Academy of Management, para explorar a temática de carreiras contemporâneas, o que levou à formação de um grupo de interesse, que se consolidou como uma divisão no início dos anos 80 (MOORE; GUNZ; HALL, 2007), que possui como um dos focos de abordagem os efeitos da raça, da cultura e do gênero nas carreiras.

Carreiras, em uma perspectiva psicológica, englobam as experiências percebidas pelas pessoas no processo de construção das próprias trajetórias, da ascensão de papéis e do desenvolvimento pessoal. Paralelamente, em uma perspectiva sociológica, o estudo de carreiras pode auxiliar na compreensão da ação social, na medida em que as pessoas assumem a capacidade de modificar a realidade e se tornam atores sociais, aptos a escolher seus próprios caminhos e (re)construir papéis sociais. De forma alternativa, surge o estudo das carreiras com enfoque na psicologia social, que considera o estudo das relações entre pessoas e grupos (KHAPOVA; ARTHUR, 2011), considerando as dimensões individual e coletiva das carreiras.

Conforme sinalizam Balassiano, Ventura e Fontes Filho (2004), a abordagem tradicional, é marcada pela preponderância de homens, pertencente aos grupos socialmente dominantes, como construtores de carreiras, bem como é caracterizado por uma progressão linear organizacional e pela estabilidade (CHANLAT, 1995). Essa perspectiva condizia com o contexto das sociedades masculinas dos anos 1970. No entanto, nesse mesmo período, surge a abordagem moderna, devido às mudanças sociais que demandavam a flexibilização da carreira e à inserção significativa das mulheres no mercado de trabalho. O modelo moderno de carreira insere as mulheres no contexto do mercado de trabalho, é marcado pela instabilidade e pela progressão descontínua (CHANLAT, 1995). A concepção moderna de carreira, portanto, amplia as possibilidades de desenvolvimento do trabalho e traz à tona a discussão sobre o trabalho feminino. Essa ampliação do escopo do estudo de carreira condiz com o aumento da complexidade do mercado de trabalho e da modificação do papel do trabalho na sociedade.

Segundo Evans (1996), há uma tendência global de que as empresas reduzam o número de funcionários e, conseqüentemente, essa redução leva as pessoas a buscarem desenvolver mais funções e aperfeiçoar suas habilidades. É nesse contexto que a década de 1990 e suas grandes mudanças impactaram o desenvolvimento individual de carreiras, devido às tensões provenientes da entrada no novo milênio, que envolvem as vidas pessoal e profissional dos indivíduos.

A multiplicidade de características dos homens e das mulheres consiste em um leque de possibilidades de modo que a trajetória de cada um/a está aberta ao longo da sua vida, sendo diversos os fatores históricos e contextuais que conduzem essa construção. Entretanto, essas oportunidades de desenvolvimento e de aprendizagem têm sido historicamente delimitadas,

tendo como base estereótipos, que levam a discriminações e desigualdades que, em maior parte, são punitivas para o sexo feminino. Entretanto, ainda que as mulheres sejam legitimamente a parte mais visível nessa busca pela igualdade de direitos e de oportunidades, a necessária ação efetiva deve incluir a tomada de consciência das consequências dessas desigualdades também para o sexo masculino (VIEIRA *et al.*, 2017).

Segundo Kalysh, Kulik e Perera (2016), as empresas de todo o mundo convivem com pressões crescentes para que maior número de mulheres ascenda a cargos de liderança. Essa pressão está representada pela adoção de requisitos legais pelos governos e cobranças por parte dos *stakeholders*. No entanto, apesar do aumento do número de líderes femininas nos últimos anos, as mulheres continuam sendo minoria no topo das organizações (FRITZ; VAN KNIPPENBERG, 2018).

De acordo com Powell e Butterfield (2015), as mulheres seguem concentradas na ocupação de níveis gerenciais mais baixos e ocupando posições como menos poder e autoridade que os homens. Por este motivo, o status das mulheres no local de trabalho, embora superior há quatro décadas, permanece inferior ao dos homens.

A discussão sobre a carreira feminina necessariamente envolve vários aspectos. Dentre eles estão as relações entre gênero, mas também as questões de cotas, direitos maternos, o significado da vida profissional para a mulher, aspirações de liderança, a relação família versus trabalho, entre outros. Essas questões referem-se a aspectos individuais e apoios organizacionais para estímulo ao avanço na carreira por mais mulheres, que podem ser categorizados nas perspectivas “preferências de carreira”, “viés de gênero” e “explicações sobre família e trabalho”. A diferença nas orientações culturais pode levar a divergência de percepções.

Para alguns estudiosos, as mulheres “optam por não participar”, para outros, são “expulsas” de posições de liderança nas organizações (KOSSEK; BUZZANELL, 2018). A “opção por participar”, ou a aspiração à liderança, que é o que motiva as mulheres a investir na ascensão profissional e ocupar o cargo de líder, é amplamente afetada pelas tensões para a conjugação da vida profissional e pessoal, envolvendo responsabilidades domésticas e cuidados infantis. (FRITZ; VAN KNIPPENBERG, 2018). Isso comprova que a relação trabalho *versus* vida pessoal representa maior desafio para as mulheres do que para os homens (SHEPPARD, 2018). A relação entre a vida profissional e pessoal pode, inclusive, interferir na rotatividade das empresas, fazendo com que as mulheres abdicuem dos seus cargos, antes mesmo de constituir aspirações à liderança (NYBERG *et al.*, 2018).

Evidências demonstraram que, ao ocuparem posições de alto nível de poder, as mulheres

levam mais tempo do que os homens para conquistar o respeito e admiração dos seus subordinados e, como resultado, são percebidas como menos legítimas do que os detentores de poder masculinos. As consequências são muitas: comportamento negativo dos subordinados, cooperação reduzida, rejeição indireta e não declarada, e expectativas negativas em relação ao desempenho das mulheres líderes, minando ainda mais a sua autoridade em um ciclo que auto reforça a ilegitimidade (VIAL; NAPIER; BRESROLL, 2016). Aliado a este fato, que representa uma dificuldade para a manutenção das mulheres no cargo de liderança, mas que pode também ser interpretado como uma barreira à ascensão profissional feminina, existem aspectos emocionais que descrevem como as mulheres se sentem ao ocuparem cargos de poder.

De acordo com Karazi-Presler, Sasson-Levy e Lomsky-Feder (2018), as mulheres assimilaram que o poder é para homens, e que quando uma mulher detém poder, ela viola a ética, cultura e normas já estabelecidas. Essa crença de gênero ocasiona uma experiência emocional dialética, que interpreta o poder como fonte de prazer e vergonha, ao mesmo tempo. O sentimento de vergonha é, na verdade, um mecanismo disciplinar através do qual as mulheres aprendem a obedecer aos arranjos normativos de gênero e que constitui uma barreira invisível à promoção e mobilidade das mulheres (KARAZI-PRESLER; SASSONLEVY; LOMSKY-FEDER, 2018).

3.4 Fenômeno do impostor

Fenômeno do Impostor (FI) o termo utilizado para caracterizar indivíduos que atribuem seu sucesso a sorte ou a algum outro fator que não seja a sua própria capacidade física ou intelectual. Esse fenômeno desperta sentimento de insegurança em indivíduos bem-sucedidos que os fazem crer que o sucesso somente é alcançado por meio da sorte ou de esforços grandiosos (CISCO, 2020; CLANCE; IMES, 1978).

Ao longo do tempo, outros termos foram inseridos na literatura para referir-se ao construto, a saber: impostorismo, impostores, sentimentos impostores, medos impostores e, principalmente, Fenômeno do Impostor. Neste último, apesar da popularização do termo “síndrome”, entre pesquisadores e sua relação com uma miríade de construtos ligados a clínica, como: ansiedade, *Burnout*, baixa autoestima, depressão e perfeccionismo (BRAVATA *et al.*, 2020; HUTCHINS; RAINBOLT, 2017; SCHUBERT; BOWKER, 2019; SOARES; NASCIMENTO; CAVALCANTI, 2021; SONNAK; TOWELL, 2001), o Fenômeno do Impostor não é considerado uma psicopatologia e não consta em manuais diagnósticos, como por exemplo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais em sua versão 5

(DSM-5) ou a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) (BRAVATA *et al.*, 2020).

A temática tem ganhado os holofotes após celebridades mundiais (CELEBRITY INSIDER, 2017; KRISHNAN, 2019) e executivos de grandes empresas (LEADEM, 2017) terem admitido publicamente que convivem com sentimentos impostores. Especialistas também vieram a público para alertar que as consequências do Fenômeno do Impostor podem vir “sob a forma de estresse; ficar preso em um emprego por muito tempo; perder promoções, experiências valiosas de aprendizado ou conexões; e esgotamento. E em quase todos os casos, há um custo financeiro” (BADAWY *et al.*, 2018).

Tais indivíduos experimentam intensos sentimentos de inautenticidade em suas realizações e apesar de seus diplomas conquistados, honras escolares, alto desempenho em testes padronizados, elogios e reconhecimento profissional de colegas e autoridades respeitadas, essas mulheres não experimentam uma sensação interna de sucesso (CLANCE; IMES, 1978).

O Fenômeno do Impostor refere-se a indivíduos que se sentem como falsos intelectuais, acreditando que enganaram as pessoas ao seu redor ao pensar que são indivíduos competentes (CLANCE; IMES, 1978). Exemplos disso existem em todos os espaços da vida, desde o aluno que acredita ter sido aceito na faculdade devido a um erro administrativo até o CEO que se sente lamentavelmente deslocado em seu papel. Esses indivíduos, chamados de impostores, duvidam de sua capacidade de ser bem-sucedidos, sentem-se inautênticos e enganadores, e que não pertencem aos papéis que ocupam (CLANCE; O'TOOLE, 1987) - mesmo quando experimentam sucesso. Como tal, os impostores têm uma relação difícil e complexa com o seu próprio desempenho.

Dessa forma, os impostores vivenciam uma inconsistência entre o que pensam sobre si mesmos e o que acreditam que o mundo externo pensa sobre eles. Eles acreditam que não são merecedores de seu sucesso e constantemente temem ser avaliados negativamente (CLANCE *et al.*, 1995) ou “descoberto” por sua fraude. Além de sua relação com ansiedade (por exemplo, afetividade negativa, neuroticismo, evitação (ROSS; KRUKOWSKI, 2003) e auto visões ruins, por exemplo, baixa autoestima, baixa autopercepção de inteligência (KUMAR; JAGACINKI, 2006). O Fenômeno do Impostor está inerente e especificamente ligada à externalização ou subestimação da agência pessoal para a competência e o desempenho de alguém.

A atenção voltada para a percepção social de sua imagem e não ao desenvolvimento das tarefas, prende os indivíduos com Fenômeno do Impostor a um comportamento cíclico que se perpetua e reforça os sentimentos impostores (CLANCE *et al.*, 1995). Esse padrão comportamental é denominado na literatura como “Ciclo do Impostor” e envolve as diversas

características e ações manifestadas durante a vida dos impostores (THOMPSON; DAVIS; DAVIDSON, 1998). A Figura 2, a seguir, apresenta as fases desse ciclo:

Figura 2 - Ciclo do impostor.



Fonte: Chassangre e Callahan (2017, p. 102) adaptado de Clance (1985).

A partir da Figura 2, percebe-se que, quando atribuída uma nova tarefa, os impostores enfrentam ansiedade (CHASSANGRE; CALLAHAN, 2017), insegurança e medo (CLANCE, 1985) sobre sua capacidade de cumprir os desafios com sucesso. Esses indivíduos comumente reagem aos elevados níveis de ansiedade e insegurança de duas formas: a primeira é por meio da super preparação, enquanto a segunda é caracterizada pela procrastinação seguida de elevada dedicação à tarefa (THOMPSON; DAVIS; DAVIDSON, 1998).

A superpreparação é caracterizada por comportamentos *workaholics*¹, que incluem horas de dedicação ao trabalho e/ou ao estudo em face da abdicação de outras atividades, a fim de superar sentimentos de ilegitimidade, evidenciando aspectos perfeccionistas. Por outro lado, a procrastinação consiste no baixo compromisso com o objetivo estabelecido e o desejo de proteger a autoestima por meio da protelação da tarefa (CHASSANGRE; CALLAHAN, 2017). Quando próximo do limite para consecução da atividade, o indivíduo procrastinador se dedica intensamente para finalizar o que lhe foi solicitado. Desta maneira, a assimilação do sucesso

¹ Pessoa viciada em trabalho; que tem obsessão por trabalhar ou trabalha compulsivamente, que negligencia as demais dimensões de sua vida em nome de trabalho.

tende a ser induzida pela postura adotada durante a execução da tarefa, seja de superpreparação ou procrastinação seguida de preparo intenso. Quando obtém sucesso na atividade, o indivíduo tende a não reconhecer sua conquista como algo legítimo (THOMPSON; DAVIS; DAVIDSON, 1998). Se sua postura foi de extrema preparação, então o sucesso é atribuído ao esforço elevado.

De outro modo, se o comportamento foi de procrastinação, atribui-se a conquista à sorte ou a qualidades vinculadas à manipulação do ambiente (THOMPSON; FOREMAN; MARTIN, 2000). Com isso, ao ser elogiado tende a depreciar suas habilidades perante terceiros e rejeitar *feedbacks* positivos, pois não se sente merecedor do reconhecimento. Se o sucesso não é alcançado, então sentimentos de fraude são fomentados e atitudes de *self-handicapping*, ou seja, autossabotagem, podem ser adotadas para justificar os fracassos perante os outros.

4 FENÔMENO DO IMPOSTOR E SUAS CARACTERÍSTICAS: achados e recomendações

4.1 Resumo

Fenômeno do Impostor representa a percepção de indivíduos que se sentem falsos profissionais por acreditarem que enganam cotidianamente as pessoas ao seu redor, uma vez que se julgam incompetentes para exercer suas atividades naquele contexto. Este estudo é uma revisão integrativa de literatura que pretendeu fazer uma síntese dos principais resultados das produções recentes a respeito do Fenômeno do Impostor. A consulta foi realizada no Portal de Periódicos da CAPES, e os descritores foram: ‘Fenômeno do Impostor’ OR ‘Fenômeno do Impostor’ AND ‘carreira’, AND “gênero”. Os critérios de inclusão foram (i) acesso aberto; (ii) revisado por pares; (iii) publicados entre 2018 e 2021; (iv) sem restrição de idiomas. Livros, teses, dissertações, artigos de revisão e notas editoriais foram excluídos da pesquisa. Ao final do processo de refinamento restaram 11 artigos que foram analisados integralmente sendo 07 no idioma inglês e 04 no idioma português. Os principais resultados encontrados revelam que experiências com sentimentos impostores representam ameaças à saúde, bem-estar e à carreira de mulheres trabalhadoras.

Palavras-chave: Fenômeno do Impostor. Mulheres. Carreira. Gênero.

4.2 Introdução

Clance e Imes (1978) introduziram o conceito de Fenômeno do Impostor (SI), também conhecido como Fenômeno do Impostor, utilizado para nomear pessoas que duvidam da sua capacidade intelectual, pessoal e profissional, apresentam sentimentos de inadequação e fraude intelectual (BRAUER; WOLF, 2016; CLANCE, 1985) e não acreditam que suas conquistas e o sucesso que alcançaram sejam frutos de suas competências e capacidades próprias.

Para compreender o Fenômeno do Impostor, Clance e Imes (1978) empreenderam um estudo acompanhando 150 mulheres conceituadas como bem-sucedidas pelo período de cinco anos. O grupo era formado por profissionais atuantes em diversas áreas profissionais, e tinham diferentes níveis de graduação e pós-graduação. O sentimento comum à essas mulheres era sensação de culpa, incompetência, inseguranças e dúvidas relacionadas ao seu desempenho e sucesso (CLANCE; IMES, 1978; TAYLOR, 2009). Descobertas importantes da pesquisa indicaram características referentes aos sentimentos impostores de intensidade considerável,

como medo do sucesso, dúvidas sobre conquistas alcançadas, dificuldade em aceitar méritos e reconhecimentos, atribuindo a obtenção de sucesso ao árduo trabalho e esforço soberbo (CLANCE; O'TOOLE, 1987).

Vergonha, ansiedade, baixa autoestima e desânimo são sentimentos vivenciados por pessoas com Fenômeno do Impostor, que têm a tendência de evitar situações em que são avaliadas intelectualmente. Explicação sobre a tendência pode estar assentada na forma como o conceito de inteligência é assimilada por cada pessoa, e isto vai impactar seu comportamento. Em outras palavras, o conceito de inteligência e de capacidade recebe influências da percepção que outras pessoas têm a respeito delas próprias (MEURER; COSTA, 2021).

Bezerra *et al.* (2021) apresenta comportamentos específicos identificados e relacionados ao Fenômeno do Impostor: uma primeira modalidade é caracterizada por comportamentos em que a pessoa demonstra trabalho árduo, esforços além da expectativa, interesse pelas atividades laborais, com intensão de acobertar o sentimento de falta de competência e capacidade. O segundo comportamento mapeado refere-se a um falso intelecto, onde tendenciosamente um viés é utilizado para apresentar ideias, passando a crer que se tivesse sugerido a sua ideia de fato esta não seria aceita. A terceira modalidade de comportamento relacionada ao Fenômeno do Impostor é a utilização de artifícios sensuais ou bajulação para atrair o interesse dos seus superiores, acreditando ser a única forma de alcançar o sucesso almejado, deslegitimando, assim, as suas competências. Por fim, o quarto comportamento observado, segundo os autores, é a simulação de competência, mas esquivando-se do sucesso por acreditar que seria hostilizada socialmente.

O Fenômeno do Impostor é caracterizado como uma problemática importante a ser investigada. Isto porque, a partir da sua identificação, é possível delinear ações que auxiliem mulheres a melhorarem seus níveis de bem-estar, assimilação da capacidade intelectual, desempenho e aprimoramento de seu ambiente de trabalho.

O interesse pelo estudo da temática se deve ao fato de que os sentimentos impostores podem trazer prejuízos às vidas das mulheres, desde quadros relacionados à baixa autoestima, insegurança, procrastinação até impactos drásticos na saúde psicológica, com elevação nos níveis de ansiedade, estresse e a depressão (CLANCE, 1985; HOLMES *et al.*, 1993; SCHUBERT; BOWKER, 2019).

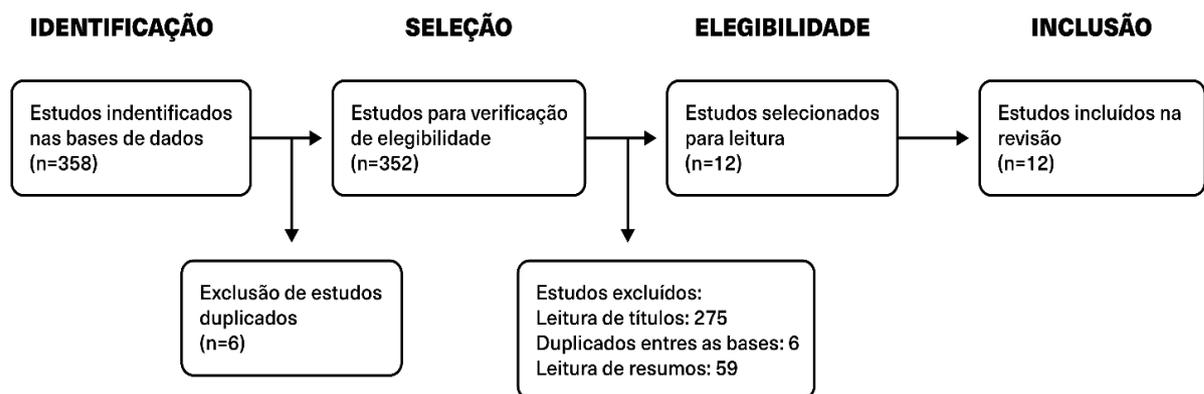
Portanto, este objetivou conhecer as experiências do Fenômeno do Impostor entre mulheres trabalhadoras.

4.3 Método

Esta pesquisa caracterizou-se como uma revisão integrativa de literatura que teve como finalidade apresentar uma síntese dos resultados obtidos em pesquisas sobre o Fenômeno do Impostor, de maneira ordenada e com certa abrangência, com o intuito de proporcionar uma melhor compreensão do fenômeno em tela. Para tanto, seis etapas distintas foram projetadas: (i) identificação do tema; (ii) estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos/amostragem ou busca na literatura; (iii) definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados: autor(es) e ano de publicação do artigo, título, objetivo principal, resultados, proposta(s) para minimizar o Fenômeno do Impostor / categorização dos estudos; (iv) avaliação dos estudos incluídos; (v) interpretação dos resultados: análise de conteúdo; e (vi) apresentação da revisão/síntese do conhecimento.

A consulta foi realizada no Portal de Periódicos da CAPES. Os descritores utilizados foram ‘Síndrome do Impostor’ OR ‘Fenômeno do Impostor’ AND ‘carreira’. Os critérios de inclusão foram (i) acesso aberto; (ii) revisado por pares; (iii) publicados entre 2018 e 2021; (iv) sem restrição de idiomas. Livros, teses, dissertações, artigos de revisão e notas editoriais foram excluídos da pesquisa. Inicialmente procedeu-se a leitura de títulos e resumos dos artigos.

Figura 3 - Distribuição da quantidade de estudos excluídos por base de dados e quantidade final de artigos para análise integral.



Fonte: Autores (2021).

Os artigos que atendiam exatamente aos critérios de inclusão e verificação de duplicidade foram selecionados e lidos integralmente. Ao final, restaram 12 artigos à análise.

4.4 Resultados e discussão

A partir da seleção final dos artigos, as informações foram incluídas em um quadro para análise dos resultados dos estudos. Parâmetros bibliométricos como autor, data, título, objetivo, resultados e propostas para minimizar o Fenômeno do Impostor foram avaliados. O Quadro 1, a seguir, apresenta os principais aspectos analisados dispostos em conjunto.

Quadro 1 - Artigos relacionados ao Fenômeno do Impostor conforme critérios de inclusão/exclusão.

Autor e ano	Título	Objetivo principal	Resultados	Propostas para minimizar Fenômeno do Impostor
Meurer e Costa (2021)	Eu quero, eu posso, mas será que eu consigo? Fenômeno do Impostor em pós-graduandos Stricto Sensu da área de negócios	Identificar os fatores que caracterizam o Fenômeno do Impostor de pós-graduandos stricto sensu da área de negócios.	Os indicadores da CIPS (a) sentimentos de falsidade e subestimação (b) sentimentos relacionados à sorte ou ao acaso. Todavia, os sentimentos impostores na área de negócios estão mais voltados para a percepção de falsidade ou subestimação, do que para a atribuição do sucesso à sorte ou ao acaso. Os achados da pesquisa indicam a proporção de um entre cinco participantes como possuidores de sentimentos impostores frequentes ou intensos.	Conversas em grupos podem auxiliar a pessoa a ver-se de forma mais realista, por meio do compartilhamento de relatos e vivências, e até mesmo a partir do registro de suas conquistas. Assim, controlar o Fenômeno do Impostor torna-se fundamental para que o indivíduo possa consolidar sua autoestima e enfrentar os desafios de que permeiam o campo acadêmico e profissional de maneira mais segura, confiante e proativa.
Soares, Nascimento e Cavalcanti (2021)	Fenômeno do Impostor e Perfeccionismo: avaliando o papel mediador da autoestima	Examinar o potencial papel mediador da autoestima na relação entre as dimensões do perfeccionismo (adaptativo e desadaptativo) e o Fenômeno do Impostor	A autoestima é uma variável importante para a compreensão da relação entre o impostorismo e o perfeccionismo, reforçando que pessoas com mais autoestima e menos desadaptativamente perfeccionistas costumam vivenciar menos o Fenômeno do Impostor	
Oliveira <i>et al.</i> (2021)	Síndrome de <i>Burnout</i> e Fenômeno do Impostor: um estudo correlacional	Demonstrar a relação entre a Fenômeno do Impostor e a Síndrome de <i>Burnout</i> no contexto de estudo e atuação profissional na área de Enfermagem.	Os participantes apresentaram escores médios superiores para a Síndrome de <i>Burnout</i> em relação à Fenômeno do Impostor. Além disso, observaram-se correlações positivas e significativas entre o fator geral da Fenômeno do Impostor e os fatores despersonalização e exaustão emocional, característicos da Síndrome de <i>Burnout</i> , bem como com o fator geral de <i>Burnout</i> . As síndromes investigadas no estudo têm implicações significativas física e mental dos indivíduos e para o seu bem-estar em geral.	
Bezerra <i>et al.</i> (2021)	Escala Clance do Fenômeno do Impostor: adaptação brasileira	Adaptar ao contexto brasileiro a Escala Clance do Fenômeno do Impostor (ECFI), reunindo evidências de	Oferta das primeiras evidências de adequação psicométrica da Escala Clance do Fenômeno do Impostor. Isso, seguramente, poderá estimular novas pesquisas que procurem conhecer seus antecedentes e consequentes, embasando ações	

		sua validade fatorial e consistência interna.	futuras que pretendam promover mudanças na percepção que as pessoas têm delas mesmas, evitando sua própria sabotagem e prejuízos à sua saúde mental	
Mello e Gomes (2020)	Sou Uma Fraude ou Não? O Fenômeno da Impostora em Professoras Universitárias no Sul do Brasil	Conhecer as experiências impostoras de docentes de uma universidade pública no sul do Brasil.	São demonstrados os quatro níveis em que o Fenômeno do Impostor se apresenta nas participantes: poucas características (36,4%), quantidade moderada dessas (40,9%), características frequentes (18,2%) e intensas experiências impostoras (4,5%). É preocupante o número de mulheres docentes que manifestam o fenômeno no âmbito universitário. Isso prejudica suas trajetórias profissionais, pessoais e sociais. A cultura patriarcal favorece a manutenção do fenômeno. Um olhar mais atento da gestão universitária deve considerar o debate de gênero necessário no meio acadêmico	
Pannhausen, Klug e Rohrmann (2020)	Nunca é bom o suficiente: A relação entre o Fenômeno do Impostor e o perfeccionismo multidimensional	Investigar como o Fenômeno do Impostor está relacionado às várias facetas do perfeccionismo disposicional no que diz respeito às conceituações predominantes de perfeccionismo	Os resultados sugerem que principalmente altas manifestações de facetas desadaptativas do perfeccionismo, como dúvidas sobre a qualidade de suas próprias performances e ações, o medo de cometer erros e a dependência de (supostamente) altos padrões de outros, contribuem para a predisposição e sustentação do Fenômeno do Impostor. A consideração abrangente do Fenômeno do Impostor em sua relação e diferenciação de outros traços de personalidade, como o perfeccionismo, não apenas aprimora a compreensão do Fenômeno do Impostor como um construto de personalidade complexo, mas também enfatiza as características, processos e resultados negativos associados a ele.	Em vista do comprometimento do bem-estar psicológico e o desenvolvimento acadêmico e profissional de pessoas com altos níveis de Fenômeno do Impostor, é de se esperar que intervenções direcionadas possam contribuir para minimizar sucessivamente seu sentimento de impostor, para que consigam adotar uma atitude positiva e benevolente em relação ao Fenômeno do Impostor e venham a perceber que ser ele /ela mesma é verdadeiramente bom o bastante.

Sullivan e Ryba (2020)	Prevalência do Fenômeno do Impostor e avaliação do bem-estar em residentes de farmácia	Quantificar a prevalência do Fenômeno do Impostor e avaliar o bem-estar em residentes de farmácia, bem como analisar os efeitos da demografia sobre esses desfechos.	Residentes de farmácia apresentaram prevalência significativamente maior de Fenômeno do Impostor <i>versus</i> grupos comparáveis, bem como significativamente mais angústia com potencial para uma consequência pessoal e/ou profissional. Entre os 720 participantes, 57,5% foram identificados como “impostores”, com pontuação média CIPS de 64,0. O tratamento prévio de saúde mental e o aumento das horas trabalhadas por semana foram preditores significativos do Fenômeno do Impostor. A maior correlação foi encontrada naqueles que trabalham mais de 80 horas semanais em comparação com menos de 60 horas semanais.	
Ladge, Eddleston e Sugiyama (2019)	Eu sou um empresário? Como medos impostores atrapalham o crescimento dos negócios das mulheres empresárias	Examinar o papel dos medos impostores na formação da identidade empresarial e no desejo de crescimento empresarial.	Romper barreiras e medos impostores das mulheres pode exigir o reconhecimento e a compreensão de que existem várias definições e caminhos para o sucesso na esfera empresarial. As definições de tamanho único limitam apenas o potencial total e as realizações profissionais dos indivíduos. Diferenças também foram destacadas em relação ao tamanho, tipo, financiamento e crescimento da empresa - com pouca consideração sobre como fatores psicológicos, como medos impostores, desempenham um papel na formação da identidade empresarial e nas aspirações de crescimento.	No nível da sociedade, esse entendimento mais inclusivo pode ser reforçado destacando histórias de sucesso de mulheres empresárias na mídia ou em estudos de caso usados em escolas de negócios. Em um nível interpessoal, os mentores podem fornecer <i>feedback</i> às empresárias que as ajudam ao sucesso, em vez de atribuí-lo à sorte ou a outros. Dar às mulheres permissão para alegar sucesso e atribuir competência a suas habilidades individuais pode reforçar a autoeficácia e aprofundar a associação entre seu autoconceito e sua habilidade empreendedora. No nível individual, uma atividade concreta que as mulheres podem utilizar é o exercício Reflected Best Self (RBS) proposto por Roberts <i>et al.</i> (2005). O RBS se baseia em seus pontos fortes pessoais para desenvolver um autoconceito mais positivo no trabalho e na vida. Envolvendo-se na autorreflexão e aumentando a autoconsciência de suas realizações únicas, as mulheres empresárias podem mitigar medos impostores e dúvidas sobre si mesmas
Vaughn, Taasobshirazi	Fenômeno do Impostor e motivação:	Examinar a prevalência de Fenômeno do	Os resultados indicam níveis elevados de Fenômeno do Impostor a amostra acadêmica feminina.	São discutidas as implicações para os apoios de pós-graduação e início de carreira, bem

e Johnson (2019)	mulheres no ensino superior.	Impostor I entre mulheres acadêmicas, bem como as associações entre Fenômeno do Impostor e motivação	Relações estatisticamente significativas foram observadas entre Fenômeno do Impostor e medidas de motivação, incluindo relações negativas entre Fenômeno do Impostor e senso de relacionamento, bem como Fenômeno do Impostor e atribuições de sucesso e fracasso. Os resultados também indicam uma combinação de sentimentos de competência e relacionamento, atribuições à sorte, habilidade, facilidade e esforço, e os valores de custo e utilidade predizem 57,6% da variação na pontuação da soma de Fenômeno do Impostor.	como mudanças sistêmicas e culturais. Simultaneamente, mais apoios devem ser gerados para acadêmicos ao longo de suas carreiras, particularmente para construir sentimentos de relacionamento, competência e autonomia. A mudança sistêmica deve ocorrer para apoiar as mulheres no ensino no superior a sentirem que seus valores estão mais alinhados com os da academia, que suas necessidades essenciais estão sendo atendidas e para que possam atribuir com confiança seus sucessos a Fenômeno do Impostor
Chandra <i>et al.</i> (2019)	Fenômeno do Impostor e <i>Burnout</i> entre estudantes de medicina americanos: um estudo piloto	Descrever os níveis de <i>Burnout</i> e Fenômeno do Impostor (SI) em estudantes de medicina e reconhecer diferenças demográficas naqueles que sofrem de <i>Burnout</i> e SI	O sexo feminino não foi significativamente associado aos componentes de <i>Burnout</i> . No entanto, o sexo feminino foi significativamente associado com SI, com mais que o dobro da porcentagem de mulheres apresentando SI do que seus pares masculinos (49,4% das mulheres <i>versus</i> 23,7% dos homens). SI foi significativamente associada com <i>Burnout</i> ; os alunos com SI apresentaram níveis significativamente aumentados de exaustão, exaustão emocional, cinismo e despersonalização. SI é prevalente na profissão médica e tem sérias implicações psicológicas e profissionais, particularmente para estagiários.	A maioria das pessoas com sentimentos de impostor sofre em silêncio, pois o cerne do impostorismo é o medo de ser “descoberto”. O passo inicial essencial para lidar com o Fenômeno do Impostor é reconhecê-lo e nomear os sentimentos impostores pelo que eles são. Isso pode ajudar a entender os sentimentos de inadequação e fraude no contexto certo. Nomear o problema também abre o diálogo em torno dele, para que não seja necessário sofrer isoladamente. Reconhecer, e compartilhar sentimentos de Fenômeno do Impostor com colegas de confiança. O primeiro passo para abordar o Fenômeno do Impostor é aumentar a conscientização. Uma vez identificados, os indivíduos afetados e os mentores e educadores podem trabalhar para eliminar a dúvida equivocada e tomar medidas para lidar com pensamentos negativos e comportamentos desadaptativos. Ao reconhecer as conquistas e a verdadeira capacidade, os indivíduos com Fenômeno do Impostor podem ser capacitados para lutar por seus objetivos de carreira mais altos, mantendo o bem-estar mental e físico. Perceba que você não está sozinho - Peça aos mentores e colegas

				de confiança um <i>feedback</i> objetivo e verdadeiro - Faça referência ao seu inventário pessoal de sucesso na carreira - Pratique a autocompaixão - Mantenha uma mentalidade de crescimento embora alguns sentimentos de dúvida sejam comuns e esperados, eles não devem levar à crença de que não merecemos ter sucesso. Indivíduos com Fenômeno do Impostor - Pratiquem a parada do pensamento - Consulte um conselheiro.
Badawy <i>et al.</i> (2018)	Todos os impostores são criados iguais? Explorando as diferenças de gênero no vínculo fenômeno-desempenho impostor	Investigar o papel do gênero, responsabilidade e <i>feedback</i> na tendência dos impostores de sentir ansiedade de desempenho, reduzir seu esforço e demonstrar desempenho inferior.	Os Impostores (IPs) masculinos e femininos podem reagir às condições de desempenho (<i>feedback</i> e responsabilidade) de forma diferente. IPs masculinos experimentaram maior estresse do que IPs femininos quando receberam <i>feedback</i> negativo; IPs masculinos exibiram menor esforço e desempenho pior do que IPs femininos em condições de alta responsabilidade. Além disso, as IPs femininas apresentaram maior esforço e desempenho quando receberam <i>feedback</i> negativo. Essas descobertas apoiam a ideia geral de que os IPs masculinos têm reações mais negativas ao <i>feedback</i> e à responsabilização.	
Kuna (2019)	Sozinho? Fenômeno do Impostor de Executivos e Solidão como Catalisadores para Coaching Executivo com Consultores de Gestão	Destacar o papel significativo do coaching executivo como meio de suporte emocional para o impostorismo executivo e a solidão.	Os executivos se consideravam mal preparados para lidar com as dificuldades de seu papel executivo devido ao déficit de treinamento, conhecimento e habilidades executivas. Enquanto os executivos expressaram confiança profissional nas ocupações em que desenvolveram suas carreiras (por exemplo, engenharia, direito, medicina), eles relataram sentir-se significativamente menos competentes como gerentes de alto escalão. O impostorismo gerencial vivenciado pelos participantes deste estudo foi incorporado a um fenômeno relacionado à solidão executiva.	À luz dessas descobertas, este estudo contribuiu para o debate acadêmico com relação aos benefícios das relações individuais de consultoria de gestão, que são comumente denominadas como coaching executivo. Este estudo destaca o benefício dos consultores de gestão em ajudar os executivos com o sofrimento emocional associado ao seu papel. Os processos de consultoria de gestão têm sido conceituados como espaços liminares, nos quais os gestores adquirem os novos repertórios de cognições e comportamentos necessários (Czarniawska; Mazza, 2003).

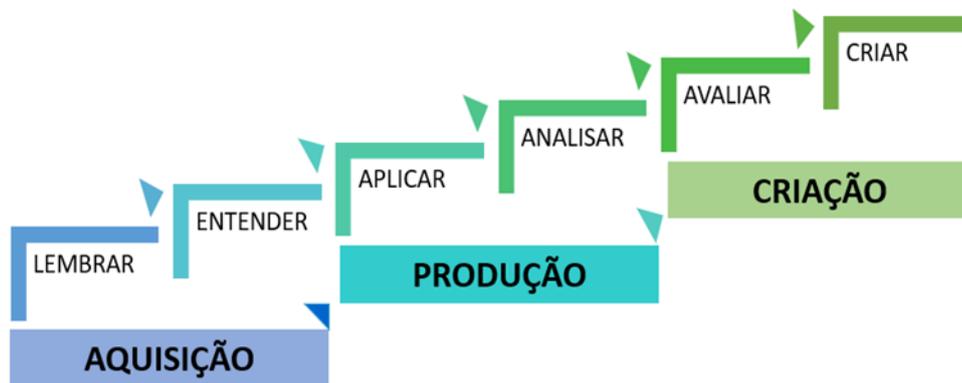
Fonte: Dados primários (2021).

Em conformidade com os critérios de inclusão, todos os estudos foram publicados entre os anos de 2018 de 2023, sendo originalmente oito estrangeiros e quatro brasileiros. Dentre os 12 artigos, um foi publicado em periódico voltados à área de Enfermagem, três à área de psicologia, um à área das Ciências Médicas, quatro à área de Gestão e os demais à área Interdisciplinar. Os periódicos que os abrigaram, quando avaliados na lista QUALIS-CAPES 2013-2016² (pois este ainda permanece como oficial), apresentam estrato A1 (um artigo), A2 (três artigos), B1 (cinco artigos) e B4 (três artigos). Portanto, de acordo com as referências da CAPES, quatro dentre os 12 artigos estão colocados em estratos superiores.

Os autores dos artigos incluídos definem como característica quanto ao tipo de estudos que publicaram: revisões de literatura (oito artigos) e pesquisas de campo (quatro artigos).

A análise empreendida a respeito dos objetivos declarados nos estudos utiliza a Taxonomia de Bloom³ para identificar o domínio cognitivo pretendido pelos autores. A Figura 4, a seguir, evidencia a proposta da Taxonomia.

Figura 4 - Verbos e domínios cognitivos propostos por Bloom.



Fonte: Adaptado de Rodrigues Júnior (2016).

Neste sentido, encontrou-se:

(i) quanto ao interesse dos autores em determinar, por meio do objetivo do estudo, o estágio cognitivo de ‘análise’ (analisar), em três artigos foram encontrados o verbo ‘examinar’ e em dois, o verbo ‘investigar’.

(ii) quando a determinação do estágio cognitivo de ‘aplicação’ foi planejada pelos

² Conjunto de procedimentos utilizados na avaliação de periódicos científicos no Brasil. Foi criado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em 1988.

³ A Taxonomia de Bloom representa “uma possibilidade de organização hierárquica dos processos cognitivos de acordo com os níveis de complexidade e objetivos do desenvolvimento cognitivo desejado e planejado” (FREITAS; DORNELLAS; BELHOT, 2006, p.424).

autores, o verbo ‘adaptar’ foi utilizado em um artigo.

(iii) o interesse de realizar julgamentos baseados em critérios e padrões quantitativos ou de eficiência e eficácia, relativamente ao estágio cognitivo de ‘avaliação’ os verbos quantificar e avaliar, conjuntamente, estiveram presente em um artigo.

(iv) com o intuito de determinar o estágio cognitivo de ‘entender’, foram encontrados os verbos ‘conhecer’, ‘demonstrar’, ‘descrever’ e ‘identificar’ uma vez em cada artigo, totalizando a presença em cinco artigos.

Pelo exposto, é possível verificar que na escala de complexidade de domínios cognitivos propostas por Bloom, onde o conhecimento menos complexo é ‘conhecer’ (nível 1) e ‘avaliar’ (nível 6), o mais complexo, os autores dos artigos em tela centraram seus objetivos principais na produção de conhecimentos de níveis de intermediários a elevados de complexidade (em sete artigos).

Os estudos apresentados referem diversas profissões, todavia, em três artigos os profissionais da área da saúde (Médicos, Enfermeiros e Farmacêuticos) recebem a atenção dos autores e em outros dois estudantes sendo um com pós-graduados na área de negócios e um com universitários/graduação. A questão gênero é abordada em três estudos sendo um com mulheres empreendedoras, um com mulheres acadêmicas e dois especificamente debate Fenômeno do Impostor e o Gênero Masculino. Foram ainda sujeitos de investigação um estudo examinando público em geral (um artigo), e docentes do ensino superior. Cabe ressaltar que um dos estudos objetivou adaptar ao contexto brasileiro a Escala Clance do Fenômeno do Impostor, reunindo evidências de sua validade fatorial e consistência interna. Outro aspecto a ser destacado é a proporção dos estudos (seis entre 11) analisaram ambiente e saúde no âmbito profissional; (quatro entre 11) exploraram ambiente e saúde na esfera acadêmica e (três entre 11) investigaram a relação Fenômeno do Impostor e gênero em abordagem concordante com o estudo em questão.

No estudo de Meurer e Costa (2021), o foco recai sobre a incidência do Fenômeno do Impostor em profissionais da área negócios. Os resultados identificam que os sentimentos impostores direcionados para a percepção de falsidade ou subestimação são frequentes ou intensos, caracterizando desvalorização de competências e habilidades e atribuição à sorte pelo sucesso profissional conquistado.

Com foco no mundo acadêmico Soares, Nascimento e Cavalcanti (2021), ao examinar a relação entre o Fenômeno do Impostor e a autoestima, evidenciam o potencial papel interventor entre as dimensões do perfeccionismo e o Fenômeno do Impostor. Os autores observam que a literatura que referêcia a relação entre autoestima e impostorismo é escassa,

especialmente no contexto brasileiro. Em conformidade com Soares, Nascimento e Cavalcanti (2021), Carpallo (2017) ratifica que as pesquisas com o tema Fenômeno do Impostor ainda são escassas sem haver relevante avanço na produção de conhecimentos, o que é lamentável, pois após quatro décadas do início dos estudos, há mulheres com frequentes sentimentos impostores, sem na verdade sê-las.

Os resultados encontrados por Soares, Nascimento e Cavalcanti (2021) são semelhantes aos de Neureiter e Truat-Mattausch (2016) que apresentam a associação entre o impostorismo, perfeccionismo e autoestima como uma variável significativa. A baixa autoestima elucida a capacidade de as pessoas vivenciarem o Fenômeno do Impostor quando seus padrões de exigência não são alcançados, o que legitima que indivíduos com autoestima elevada são menos predispostos a sentir o impostorismo (COKLEY *et al.*, 2017; MOATE *et al.*, 2019).

Em estudos que ressaltam a questão de gênero, Mello e Gomes (2020) expõem um fenômeno perverso que se apresenta em diversas fases da vida por meio de sentimentos, sensações e emoções impostoras por sua vez sutis ou intensos. Segundo o estudo “Sou Uma Fraude ou Não? O Fenômeno da Impostora em Professoras Universitárias no Sul do Brasil” o percentual de mulheres docentes que manifestam o Fenômeno do Impostor no âmbito universitário é preocupante e prejudicial às carreiras profissionais, à vida pessoal e social. Conforme os autores, o patriarcado e a cultura impostam e muitas vezes vigente, fortifica o surgimento continuidade do fenômeno.

Em aderência à questão de gênero, Ladge, Eddleston e Sugiyama (2019) destacam estatísticas relevantes em relação a amostra de acadêmicas, índices de Fenômeno do Impostor e medidas de motivação. Os resultados da pesquisa, de forma geral, consideram como fator potencial de predisposição e sustentação do Fenômeno do Impostor nas participantes as manifestações de perfeccionismo, o confronto de dúvidas sobre performances, o receio de cometer erros e a dependência em atender altos padrões impostos pelos outros.

A reforçar tal entendimento, encontra-se em Silva (2018) que, embora avanços no debate sobre gênero possam ser considerados evoluídos e o empoeiramento das mulheres seja perceptível, esse movimento anda em passos lentos e ainda há muito a se debater e evoluir. Para o autor, o patriarcado permanece presente e a mulher independente ainda é perspectivada como uma ameaça em âmbito pessoal e profissional na sociedade contemporânea. Silva (2018) complementa que, lamentavelmente, as mulheres ainda precisam se posicionar com comportamentos masculinos para obter voz e respeito no meio em que vivem.

Tendo como participantes profissionais de saúde, Oliveira *et al.* (2021) salientam que residentes de farmácia apresentam maior índices de Fenômeno do Impostor e consequente

maior potencial para sentimentos de angústias pessoais e profissionais e, portanto, sofrimentos também em índices elevados. A prevalência desse sofrimento tem como consequência possível desgaste emocional diante da necessidade trabalhar longas horas em supressão ao sentimento impostor. Para os autores, impostores sem a capacidade de medir com precisão sua eficiência procuraram amenizar o estresse e os sentimentos de ansiedade, trabalhando mais para preencher a lacuna percebida nas habilidades, uma reação pela busca da perfeição, o que acentua os sentimentos de impostorismo.

Entre estudantes de medicina, odontologia, enfermagem e farmácia Chandra *et al.* (2019) identificam o Fenômeno do Impostor com interferências profissionais e psicológicas. Fato interessante é a incidência do Fenômeno do Impostor em estagiários da área de saúde. Dúvidas e pensamentos negativos que provocam comportamento desadaptativos são perceptíveis no estudo. Em consonância aos estudos relacionados a profissionais da área de saúde o estudo demonstra que os sentimentos impostores não se reduzem com mais anos de estudo e experiência. Tal resultado vai ao encontro do que enfatizam Villwock *et al.* (2016) ao identificarem que o quarto ano da faculdade de medicina estava significativamente associado a um aumento do Fenômeno do Impostor, em comparação com os anos anteriores. Outro achado do estudo é que a prevalência do Fenômeno do Impostor se mantém na educação médica de pós-graduação.

O estudo de Bezerra *et al.* (2021), “Escala Clance do Fenômeno do Impostor: adaptação brasileira”, trouxe significativa contribuição aos estudos relacionados ao tema por proporcionar evidências científicas psicométricas da Escala Clance do Fenômeno do Impostor para a realidade brasileira – importante contribuição para o presente estudo. A validação da escala estimula novas e significativas pesquisas, uma vez que alicerça práticas futuras que inspiram evolução na percepção de que as mulheres têm sobre si mesmas, livrando-se de autossabotagem e prejuízos à sua carreira e futuro profissional.

A caracterização da relação entre o impostorismo e carreira em gestão fica evidenciado no estudo de Kuna (2019), “Sozinho? Fenômeno do Impostor de Executivos e Solidão como Catalisadores para Coaching Executivo com Consultores de Gestão”. Os executivos do estudo enfatizaram sua autoimagem de incompetência diante das exigências do cargo executivo. As dificuldades incluem desafios gerenciais típicos nos níveis micro e macro, como a gestão de seu pessoal, alocação estratégica de recursos e enfrentamento de ameaças e crises organizacionais externas.

4.4.1 Fenômeno do Impostor e o gênero

Badawy *et al* (2018) no estudo: “Todos os impostores são criados iguais?”, exploram as diferenças de gênero e suas conexões com o Fenômeno do Impostor. A investigação relaciona a incidência do Fenômeno do Impostor vivenciada por homens e mulheres diante das reações às condições de desempenho (*feedback* e responsabilidade) com alta pressão por resultados. Os autores constaram a vivência acentuada de que homens experimentam maior estresse de estado impostor do que as mulheres diante de *feedback* negativo. Os homens exibiram menor esforço e desempenho, porém pior do que as mulheres em condições de alta pressão e responsabilidade.

Acerca desses resultados percebe-se que as mulheres apresentam maior dedicação e proporcionalmente maior desempenho ao receberem *feedback* negativo. Tais resultados corroboram com descobertas anteriores que homens que apresentam o Fenômeno do Impostor têm reações mais negativas ao *feedback* negativo que as mulheres. Por oposto a tais achados, e contrariamente a hipótese de que as mulheres são mais impactadas pelo Fenômeno do Impostor. Bernard, Jones e Volpe (2020) constataram que, embora o Fenômeno do Impostor seja relatado com maior evidência nas mulheres, os impostores masculinos apontam sinais de sentimentos de sofrimento e angústia mais impactantes, o que ocasiona a redução de esforço em cenários que instigam a preocupação em manter a positividade, enquanto as mulheres demonstraram maior resiliência em determinadas situações de intensa pressão.

Patzak, Kollmayer e Schober (2017) analisaram quanto a masculinidade está relacionada a sentimentos impostores em comparação com mesma população feminina e a consequente intensidade do Fenômeno do Impostor em relação ao gênero. Suas descobertas evidenciam que sentimentos impostores estão presentes e são mais intensos na amostra feminina. Especificamente, o impacto da orientação do papel de gênero nos sentimentos de impostorismo marcou que mulheres apresentaram maior intensidade em sentimentos impostores, que os homens. Todavia, foi observado que os homens apresentaram consequências negativas diante da vulnerabilidade, ao passo que as mulheres apresentaram menor preocupação com a reação. Os autores sugerem ainda, que pesquisas futuras são fundamentais para mensurar as autopercepções de sentimentos impostores em relação as normas de gênero.

4.4.2 Fenômeno do Impostor e Síndrome de Burnout

Em estudo correlacional entre Fenômeno do Impostor e outras síndromes, Oliveira *et al.* (2021) encontraram escores médios superiores para a Síndrome de *Burnout* em relação à

Fenômeno do Impostor. Portanto, nos achados os autores detectaram a correlação relevante entre o agente geral do Fenômeno do Impostor e os fatores de exaustão emocional, característica desta Síndrome.

Consequências significativas relacionadas a saúde mental e física apresentam relação direta com as síndromes investigadas no estudo de Oliveira *et al.* (2021). Os resultados alcançados são importantes direcionadores para investigações sobre o tema para posterior fundamentação e elaboração de métodos de intervenções assertivas para qualidade de vida e bem-estar no contexto dos profissionais atuantes na amostra deste estudo. No estudo junto a profissionais de enfermagem atuantes na linha de frente durante a pandemia da COVID-19 detectaram escores elevados especialmente em virtude do esgotamento vivenciado no período de 2020. Resultados identificaram por meio da aplicação da Escala de *Burnout* de Maslach elevados níveis de esgotamento emocional e físico. A carga excessiva de trabalho desempenhada gerando esgotamento provocando a falta de energia no desempenho para realização das atividades laborais.

A este respeito, encontra-se na literatura que fatores associados aos sintomas decorrentes da Síndrome de *Burnout* remetem à sensação de que o indivíduo tem de ultrapassar seus limites físicos e psicológicos. Essa sensação está relacionada à sobrecarga de trabalho e ao esgotamento físico e mental, o que concorre para que o indivíduo não se sinta com energia suficiente para desempenhar suas atividades laborais (PÊGO; PÊGO, 2016).

Tendo como protagonistas estudantes de medicina, Chandra *et al.* (2019) salientam que homens e quase metade mulheres vivenciam sentimentos impostores substancialmente relacionados aos índices de *Burnout*. Os autores recomendam que a alta morbidade psicológica identificada não deve ser menosprezada; a evidente associação condiz com a inerente necessidade de estudos no sentido de amenizar tais implicações prevalentes na profissão médica.

4.4.3 Estratégias de ordem mental, pessoal e organizacional para enfrentamento ao Fenômeno do Impostor

Entre os estudos que abordam esses conceitos, poucos são os que ultrapassaram a identificação da existência do Fenômeno do Impostor e identificam seus antecedentes e habilidades eficazes de enfrentamento (HUTCHINS; RAINBOLT, 2017).

Segundo Meurer e Costa (2021), diálogos em grupos com oportunidades de compartilhar experiências e vivências impostoras são essenciais para amenizar o Fenômeno do

Impostor. O controle de sentimentos impostores reforçando o registro de conquistas e desempenhos elevados fundamenta a autoestima como ferramenta de evolução pessoal e profissional, o que assegura comportamentos assertivos, confiantes e proativos nos indivíduos.

Com a pretensão de beneficiar o estado psicológico e a evolução acadêmico-profissional de pessoas com indicadores elevados de Fenômeno do Impostor, Pannhausen, Klug e Rohrmann (2020) propõem mediações direcionadas de modo a amenizar os sentimentos impostores. Além disto, para os autores, é importante motivar a amorosidade e a autocompaixão por meio de atitudes positivas em relação a Fenômeno do Impostor; isto fortalece competências, qualidades e sentimentos de autorreconhecimento das conquistas vivenciadas, mas não reconhecidas.

O estudo de Ladge, Eddleston e Sugiyama (2019) sugere o papel de mentores para proporcionar, em nível interpessoal, *feedback* às mulheres empresárias identificadas com sentimentos impostores. Isto pode reforçar o sucesso conquistado à sua própria capacidade intelectual e autoeficácia.

Em estudo que analisa mulheres no ensino superior, Vaughn, Taasobshirazi e Johnson (2019) recomendam o apoio efetivo ao longo da jornada e da carreira de acadêmicas impactadas pelo Fenômeno do Impostor. Simultaneamente evoluções sistêmicas no fomento a sentimentos positivos para gerar autoestima elevada, valorização de conquistas e méritos próprios em mulheres no início de suas carreiras são iniciativas viáveis ao combate do Fenômeno do Impostor.

Autoconhecimento, reconhecimento e compartilhamento diante das percepções de sentimentos impostores são, segundo Chandra *et al.* (2019), ações eficientes no combate ao Fenômeno do Impostor. Para os autores, o silêncio é figura presente para os indivíduos com sentimentos impostores, pois o cerne do impostorismo é o medo de ser descoberto como sendo uma “fraude”. Portanto, predispor-se ao diálogo diante da autopercepção do Fenômeno do Impostor é, conforme os autores, estratégia viável no enfrentamento do sentimento impostor. Além disto, as recomendações do estudo evidenciam que estar acessível, solicitar e receber *feedbacks* positivos pelas conquistas pessoais e profissionais de forma genuína reforça o propósito e fundamentações pessoais referenciando histórico pessoal de sucesso na carreira. Em outras palavras, autocompaixão e mentalidade disposta a crescer podem anular sentimentos impostores.

O estudo de Oliveira *et al.* (2021) expõe a relação entre Síndromes, como a Síndrome de *Burnout*, e sua relação com o Fenômeno do Impostor, especificamente no contexto profissional na área de Enfermagem. A Síndrome de *Burnout* pode ser descrita como algo que

deixou de acontecer por completo diante a falta de energia. É qualificada como uma síndrome ocupacional decorrente de vivências em situações de pressão e excesso de compromissos e/ou tarefas no ambiente de trabalho acarretando esgotamento do trabalhador. Atualmente, a Síndrome de *Burnout* representa expressiva incidência mundial e similarmente no Brasil (MONTEIRO, 2022).

Conforme afirma a *International Stress Management Association* (ISMA, 2017), os níveis estatísticos sintomatológicos da Síndrome de *Burnout*, em nível mundial, são mais acentuados no Japão e, ocupando o segundo lugar no ranking, o Brasil, com percentual acima mais de 70% dos trabalhadores que desenvolvem algum tipo de adoecimento em decorrência do estresse ocupacional (SILVEIRA *et al.*, 2016). Evidências indicam, de forma geral, que essa Síndrome atinge 32% dos trabalhadores. Porém, estatísticas específicas assinalam que profissionais da área da Saúde expõem maiores predisposições aos sintomas do *Burnout* (JANTSCH; COSTA; PISSAIA, 2018).

Entre os achados desta pesquisa constata-se o impacto negativo para a saúde mental, física e psicológica dos indivíduos participantes da pesquisa, com destaque aos profissionais da área da saúde. Diante do exposto, os autores sugerem novas investigações sobre o tema ampliando o desenvolvimento de estratégias para intervenções eficazes em relação ao Fenômeno do Impostor e a Síndrome de *Burnout*.

Além das recomendações ou sugestões presentes nos estudos em tela, encontra-se em Davies e Healey (2019) que intervenções delineadas para amplificar e solidificar a valorização, reconhecimento e conscientização, das conquistas e sucesso profissional ao longo da carreira de mulheres são essenciais. Para os autores, mentorias possibilitam ambientes favoráveis de apoio à invalidação diante do Fenômeno do Impostor.

Outros achados de Hutchins e Rainbolt (2017) possibilitam aos autores sugerirem como formas positivas de enfrentamento ao Fenômeno do Impostor o apoio social e emocional o que pode legitimar o sucesso e anular a distorção cognitiva. No entender dos autores, a percepção de gatilhos que dispararam o Fenômeno do Impostor torna-se estratégia importante para mitigar sentimento de insegurança, frustração e barreira para realização e evolução no mundo acadêmico, social ou profissional.

Em seu estudo Kuna (2019), ressalta que as relações com consultores de gestão destacam-se como uma válvula de escape emocional única na vida organizacional dos executivos. Os executivos percebem a importância de seus consultores como uma saída legítima e segura para o sofrimento emocional. Ao fazer isso, a solidão dos executivos gradualmente desapareceu.

Após síntese dos principais achados descritos nos artigos aqui analisados é apropriado evidenciar que estes apresentam importantes semelhanças e resultados convergentes na afirmação que é importante aprofundar estudos e estratégias. Isto porque o Fenômeno do Impostor pode gerar um impacto significativo na saúde mental em âmbitos variados, justificado no fato de que as pessoas afetadas geralmente experimentam uma redução no nível de qualidade de vida e bem-estar pessoal e profissional.

4.5 Considerações finais

Parece certo concluir que experiências com sentimentos impostores descritos pelos autores em seus artigos aqui analisados podem ser relevantemente negativos e ameaçadores psicologicamente para o desenvolvimento e performance das carreiras de mulheres trabalhadoras. Em conjunto, esses estudos respondem à questão de pesquisa: sim, em alguma medida o Fenômeno do Impostor afeta o estado emocional e o bem-estar dos profissionais das áreas pesquisadas.

Encontrou-se ainda uma estreita relação entre a Síndrome de *Burnout* e o Fenômeno do Impostor e que ambos podem ser classificados como adversidades relevantes de saúde, pois são acometimentos que geram consequências para a saúde física e mental de trabalhadores (ANDRADE; SIQUEIRA JUNIOR, 2014). Outro aspecto interessante considera que sintomas, tanto da SB como do Fenômeno do Impostor, podem processar-se em ambientes acadêmicos e laborais, porém têm potencial para estarem presentes em condições adoecedoras no meio social em geral (BATISTA *et al.*, 2010).

Presume-se que o gênero desempenhe papel significativo na relação com o Fenômeno do Impostor. Este entendimento tem respaldo na teoria social estruturada em pilares patriarcais com comportamentos solidificados onde mulheres “devem” apresentar comportamentos dóceis, carinhosos, domésticos e em contrapartida os homens apresentem comportamentos socialmente aceitos como independentes, provedores e assertivos, resultando na teoria do papel social como parte da identidade de um indivíduo (BADAWY *et al.*, 2018). O preceito do papel de gênero que distingue homens e mulheres é a competência individual, sendo classificada como razão pela qual as mulheres desenvolvem sentimentos impostores, ou seja, meninas são socializadas para serem competentes enquanto meninas são socializadas para serem calorosas (CLANCE *et al.*, 1995). Originalmente o Fenômeno do Impostor buscou elucidar sentimentos de reconhecimento e realização não merecidos especificamente na vida profissional de mulheres (CLANCE; IMES, 1978).

Registros de avanços em políticas e ações para extinção de desigualdade de gênero ganham espaço e solidez, entretanto estudos apontam que a hegemonia masculina em ambientes de poder ainda é predominante. Embora o crescimento da participação das mulheres no mercado profissional seja perceptível, a desigualdade de gênero permanece (FARIAS; MELLO, 2020).

Além disto, observa-se que diante de expectativas baixas, mulheres concedem suas conquistas profissionais a razões temporárias, sendo sorte ou esforço excessivo, já os homens são mais predispostos a atribuir os seus a fatores de sucesso a questões internas e habilidades naturais. Ainda, mulheres atribuem seu fracasso a incapacidade ou incompetência, em contrapartida, homens o consideram uma dificuldade na execução da atividade ou escassez de sorte (CLANCE; IMES, 1978). Depreende-se que o conjunto de aspectos desfavorecedores da participação e da ascensão das mulheres em suas carreiras tornam-nas propensas a inserir um falso estereótipo social para serem consideradas competentes (CLANCE; IMES, 1978).

4.6 Referências

ANDRADE, M. C. M.; SIQUEIRA JÚNIOR, A. C. Estresse ocupacional no serviço de atendimento móvel de urgência. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 18, n. 2, p. 376–383, jun. 2014. Disponível em: http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1415-27622014000200010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 26 abr. 2022.

BADAWY, R. L. *et al.* Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. **Personality and Individual Differences**, v. 131, p. 156–163, set. 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886918302435?via%3Dihub>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BATISTA, J. B. V. *et al.* Prevalência da Síndrome de *Burnout* e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 13, p. 502–512, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/74MV3CfF8g6vSHjWMQJFqkp/?lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BEZERRA, T. C. G. *et al.* Escala Clance do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira. **Psico-USF**, v. 26, p. 333–343, 4 ago. 2021. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712021000200333&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRAUER, K.; WOLF, A. Validation of the German-language Clance Impostor Phenomenon Scale (GCIPS). **Personality and Individual Differences**, v. 102, p. 153–158, 1 nov. 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886916308212>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CARPALLO, S. C. Por que a ‘síndrome da impostora’ continua atormentando as mulheres?

El País, Espanha, mar. 2017 Disponível em:

https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/13/estilo/1489414564_421859.html. Acesso em: 26 abr. 2022.

CHANDRA, S. *et al.* Impostor syndrome: could it be holding you or your mentees back?

Chest, v. 156, n. 1, p. 26–32, jul. 2019. Disponível em:

[https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692\(19\)30607-5/fulltext#relatedArticles](https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692(19)30607-5/fulltext#relatedArticles). Acesso em: 26 abr. 2022.

CLANCE, P. R. **The impostor phenomenon: overcoming the fear that haunts your success.** Atlanta: Peachtree Pub Ltd, 1985.

CLANCE, P. R. *et al.* Impostor phenomenon in an interpersonal/social context. **Women & Therapy**, v. 16, n. 4, p. 79–96, 1995. Disponível em: https://doi.org/10.1300/J015v16n04_07.

Acesso em: 26 abr. 2022.

CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The imposter phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v. 15, n. 3, p. 241–247, 1978. Disponível em: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/h0086006>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CLANCE, P. R.; O'TOOLE, M. A. The imposter phenomenon: an internal barrier to empowerment and achievement. **Women & Therapy**, v. 6, n. 3, p. 51–64, dez. 1987.

Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1300/J015V06N03_05. Acesso em: 26 abr. 2022.

COKLEY, K. *et al.* Impostor feelings as a moderator and mediator of the relationship between perceived discrimination and mental health among racial/ethnic minority college students.

Journal of Counseling Psychology, v. 64, n. 2, p. 141–154, mar. 2017. Disponível em:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28277731/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MEURER, A. M.; COSTA, F. Eu quero, eu posso, mas será que eu consigo? Fenômeno do impostor em pós-graduandos *stricto sensu* da área de negócios. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 15, n. 4, dez. 2021. Disponível em:

<https://www.repec.org.br/repec/article/view/2818>. Acesso em: 26 abr. 2022.

DAVIES, C.; HEALEY, R. Hacking through the Gordian Knot: can facilitating operational mentoring untangle the gender research productivity puzzle in higher education? **Studies in Higher Education**, v. 44, n. 1, p. 31–44, 2 jan. 2019. Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2017.1333494>. Acesso em: 26 abr. 2022.

FARIAS, B.; MELLO, S. Gênero na rede federal de educação profissional, científica e tecnológica do Brasil: um recorte sobre a ocupação de altos cargos gerenciais. *In:*

ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - EnGPR, 7., 2020, on-line. **Anais eletrônicos [...]**. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2020. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acesso em: 30 set. 2021

FREITAS, A. A.; DORNELLAS, D. V.; BELHOT, R. V. Requisitos profissionais do estudante de engenharia de produção: uma visão através dos estilos de aprendizagem. **Revista**

Gestão da Produção Operações e Sistemas, n. 1, p. 125-125, 2006.

HOLMES, S. W. *et al.* Measuring the impostor phenomenon: a comparison of Clance's IP Scale and Harvey's I-P Scale. **Journal of Personality Assessment**, v. 60, n. 1, p. 48–59, fev. 1993. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa6001_3. Acesso em: 26 abr. 2022.

HUTCHINS, H. M.; RAINBOLT, H. What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. **Human Resource Development International**, v. 20, n. 3, p. 194–214, maio 2017. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2016.1248205>. Acesso em: 26 abr. 2022.

ISMA. **Burnout: mais próximo do setor da saúde do que se imagina**. 2017. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse105.pdf>.

JANTSCH, N.; COSTA, A. E. K.; PISSAIA, L. F. Síndrome de *Burnout*: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 1, fev. 2018. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/260>. Acesso em: 26 abr. 2022.

KUNA, S. All by myself? Executives' impostor phenomenon and loneliness as catalysts for executive coaching with management consultants. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 55, n. 3, p. 306–326, 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0021886319832009>. Acesso em: 26 abr. 2022.

LADGE, J.; EDDLESTON, K. A.; SUGIYAMA, K. Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth. **Business Horizons**, v. 62, n. 5, p. 615–624, set. 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681319300710?via%3Dihub>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MELLO, S.; GOMES, J. C. Sou uma fraude ou não? O fenômeno da impostora em professoras universitárias no sul do Brasil. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 20, 2020, Caxias do Sul. **Anais [...]**. Caxias do Sul: 2020.

MOATE, R. M. *et al.* Doctoral student perfectionism and emotional well-being. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, v. 52, n. 3, p. 145–155, jul. 2019. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07481756.2018.1547619>. Acesso em: 26 abr. 2022

MONTEIRO, L. OMS classifica a síndrome de burnout como doença. **Super Interessante**, 2022. Disponível em: <https://super.abril.com.br/saude/oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. In: GUNZ, H.; PEIPERL, M. (Eds.). **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., 2007. p. 13–38.

- NEUREITER, M.; TRAUT-MATTAUSCH, E. An inner barrier to career development: preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. **Frontiers in Psychology**, v. 7, 2016. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00048/full>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- OLIVEIRA, A. R. *et al.* Síndrome de burnout e fenômeno do impostor: um estudo correlacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, mar. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/13344>. Acesso em: abr. 2022.
- PANNHAUSEN, S.; KLUG, K.; ROHRMANN, S. Never good enough: the relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. **Current Psychology**, v. 41, n. 2, p. 888–901, 1 fev. 2022. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-020-00613-7>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- PATZAK, A.; KOLLMAYER, M.; SCHOBER, B. Buffering impostor feelings with kindness: the mediating role of self-compassion between gender-role orientation and the impostor phenomenon. **Frontiers in Psychology**, v. 8, p. 1289, 2017. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01289/full>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- PÊGO, F. P. L. E.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 171–176, 2016. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1833>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- SCHUBERT, N.; BOWKER, A. Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. **Current Psychology**, v.38, p.749-755, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-017-9650-4>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- SILVA, J. Marcia Tiburi: “O patriarcado é o sistema de opressão e privilégios dos sujeitos machos e brancos”. **Escotilha**, mar. 2018. Disponível em: <https://escotilha.com.br/literatura/entrevista-marcia-tiburi/>. Acesso em: 25 jun. 2023.
- SILVEIRA, A. L. P. *et al.* Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 275–284, 2016. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/121/pt-BR/sindrome-de-burnout--consequencias-e-implicacoes-de-uma-realidade-cada-vez-mais-prevalente-na-vida-dos-profissionais-de-saude>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- SOARES, A. K. S.; NASCIMENTO, E. F. DO; CAVALCANTI, T. M. Fenômeno do impostor e perfeccionismo: avaliando o papel mediador da autoestima. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 21, n. 1, p. 116–135, abr. 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/59373>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- SULLIVAN, J. B.; RYBA, N. L. Prevalence of impostor phenomenon and assessment of well-being in pharmacy residents. **American Journal of Health-System Pharmacy**, v. 77, n. 9, p. 690–696, abr. 2020. Disponível em: <https://academic.oup.com/ajhp/article-abstract/77/9/690/5810905?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 26 abr. 2022.

TAYLOR, A. **The impostor phenomenon**: a look at the outside, the inside, and the other side through scholarly personal narrative. 2009. Thesis (Doctor of Philosophy) - Colorado State University, Fort Collins, Colorado, 2009.

VAUGHN, A. R.; TAASOBSHIRAZI, G.; JOHNSON, M. L. Impostor phenomenon and motivation: women in higher education. **Studies in Higher Education**, v. 45, n. 4, p. 780–795, abr. 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2019.1568976>. Acesso em: 26 abr. 2022.

VILLWOCK, J. A. *et al.* Impostor syndrome and burnout among American medical students: a pilot study. **International Journal of Medical Education**, v. 7, p. 364–369, out. 2016. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27802178/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

5 PERCURSO METODOLÓGICO

A ciência, bem como o conhecimento científico, possui como premissas a veracidade e a verificabilidade dos fatos. Para tal, faz-se necessário que as operações e técnicas que a constituíram como conhecimento sejam identificadas (GIL, 2008). A metodologia, portanto, vem para que os caminhos e instrumentos utilizados ao realizar-se uma pesquisa, sejam validados (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Segundo Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa “[...] é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais” (p. 155).

À consecução dos objetivos elencados à priori, é necessário um conjunto de delineamentos que possam orientar as etapas necessárias à sua realização. A seguir são apresentadas as etapas propostas para o presente estudo.

5.1 Caracterização do estudo

Trata-se de uma pesquisa de campo, de delineamento descritivo, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa. O método quantitativo é objetivo, uma vez que busca analisar números, dados, quantidade, a fim de alcançar mais exatidão nos resultados.

O estudo, caracterizou-se ainda como uma pesquisa transversal e descritiva, pois os dados foram coletados em um determinado período e da mesma forma propuseram descrever as características de determinada população. A respeito dos procedimentos técnicos, assumiu o design de *survey* (levantamento), pois a pesquisa envolveu a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se desejou conhecer (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

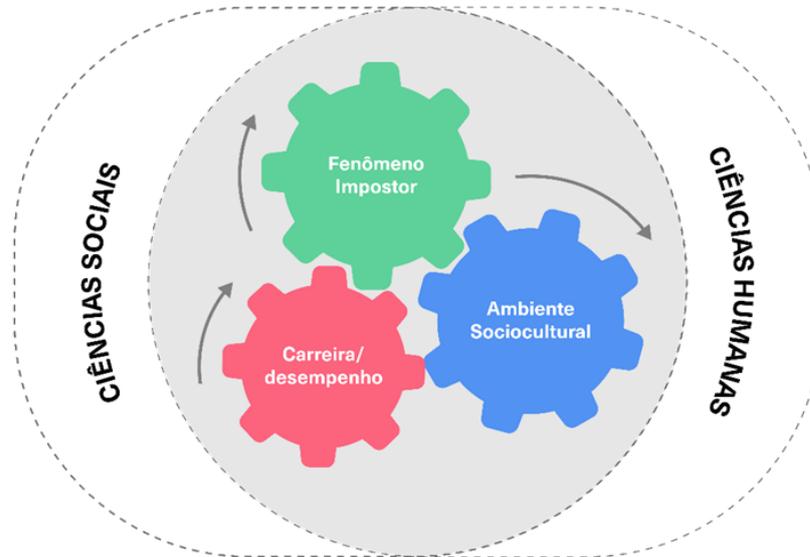
Hernández-Fernaud (2013) asseguram que estudos descritivos buscam especificar as propriedades, as características e os perfis de pessoas, grupos, comunidades processos, objetos ou qualquer outro fenômeno que se submeta a uma análise. Ou seja, pretendem unicamente medir ou coletar informações de maneira independente ou conjunta sobre os conceitos ou as variáveis a que se referem, isto é, seu objetivo não é indicar como essas se relacionam.

5.2 Perspectiva de pesquisa e posicionamento epistemológico

Este estudo assumiu a perspectiva interdisciplinar, tanto em sua concepção, quanto em suas áreas de abrangência.

A Figura 5, a seguir, ilustra a interdisciplinaridade nessa dissertação, e evidencia a interação entre áreas e ciências.

Figura 5 - Interdisciplinaridade na dissertação.



Fonte: Autores (2023).

Ao se incrustar a perspectiva interdisciplinaridade na abordagem do estudo, referenda-se Alvarenga Neto, Carvalho e Ferreira (2003), para quem essa deve ser compreendida como a fusão entre os saberes e conhecimentos considerando a realidade abrangente de domínio disciplinar contemplando quebrar paradigmas e formas de conhecimento singulares integrando o conhecimento e as ciências”.

Para Philippi Junior e Silva Neto (2010, p. 21) a perspectiva interdisciplinar seria “um modo inovador na produção de conhecimento científico. Tem como proposta de operar nas fronteiras disciplinares e na (re)ligação de saberes, tendo como finalidade última de dar conta de fenômenos complexos, de diferentes naturezas”.

5.3 Participantes da pesquisa

Foram selecionados os Estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul para aplicação da pesquisa em razão da localização geográfica e representatividade de mulheres nas organizações participantes desta pesquisa.

A pesquisa teve como público-alvo mulheres trabalhadoras com idade superior a 18 anos, com acesso à equipamentos para responder a pesquisa de forma *online* e com vínculo

formal de trabalho acima de cinco anos de trabalho formal em Instituições Educacionais (Universidades), na área de Serviços (Instituição Financeira de Crédito Cooperativo), Organização Associativa Patronal e Empresarial e Industria, que aceitaram participar da pesquisa, estando de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (Apêndice 1). A escolha em aplicar os instrumentos em mulheres com cinco anos ou mais de carreira deu-se pela análise comparativa entre os instrumentos. A definição das participantes se deu pelo acesso favorecido das pesquisadoras às organizações de trabalho elencadas a seguir. A diversidade contribuiu para defini-las uma vez que se caracterizam por representar seguimentos diversos: são públicas, privadas, de capital aberto, prestadoras de serviço, indústria e instituição financeira. Nesta definição prevaleceu o interesse de abranger mulheres em diferentes carreiras e ambientes de trabalho, de modo a não se coletar resultados restritos à uma amostra específica de determinados setores de atuação.

Os seguimentos empregadores das mulheres participantes deste estudo são:

- Industria

Fundada há de mais de 120 anos, maior produtora e exportadora de papéis para embalagens do Brasil. Composta por 22 unidades industriais no Brasil. Seu quadro de colaboradores é composto por aproximadamente 19 mil colaboradores, dos quais 3.420 são mulheres.

- Organização Associativa Patronal e Empresarial

Federação composta por quatro entidades prestadoras de serviços, que atuam articulados com a Confederação Nacional e com os 141 sindicatos industriais filiados. As entidades são essenciais para a indústria e, especialmente, para os trabalhadores, pelos serviços que prestam nas áreas da educação, saúde, segurança, tecnologia e inovação. Fundada em 1950, conta com aproximadamente 9.600 colaboradores dos quais 6.200 são cargos ocupados por mulheres.

- Cooperativo de Crédito

Instituição financeira cooperativa, atuante desde 1988 transformando a vida dos associados e suas comunidades na região norte do Rio Grande do Sul e Oeste de Santa Catarina. Com 112 cooperativas integrantes é a primeira instituição financeira cooperativa do Brasil. Faz parte de um sistema nacional composto de mais de 5,5 milhões de associados que decidem, conjuntamente, os rumos do negócio e formam uma rede que apoia a sua prosperidade com soluções financeiras responsáveis. Conta com 342 colaboradores, sendo 202 cargos exercidos por mulheres.

- Instituição de Ensino Superior - IES

Entidade educacional, com abrangência regional, de caráter comunitário, sem fins lucrativos, pública de direito privado, com prazo de duração indeterminado, criada pela Lei n.º 078, de 23/12/69.

A Fundação é administrada pelos Conselhos de Administração (CONSAD) e fiscal, juntamente com a Diretoria Executiva e suas Gerências de Controladoria, Financeira e de Recursos Humanos, Procuradoria Jurídica, além da Reitoria.

A Universidade tem cerca de 4000 alunos, distribuídos em cursos de graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu*. Em seu quadro de pessoal conta com 658 colaboradores.

Em abril de 2022 obteve-se junto ao setor de Recursos Humanos destas organizações de trabalho a informação de que o quantitativo de trabalhadoras em seus quadros (somados) era de 356 mulheres.

A partir deste quantitativo utilizou-se a seguinte fórmula de cálculo amostral para a representatividade:

Onde:

n - amostra calculada

N - população

Z - variável normal padronizada associada ao nível de confiança

p - verdadeira probabilidade do evento

e - erro amostral (5%)

Assim, após o cálculo, encontrou-se que a amostra do estudo deveria envolver, no mínimo, 371 mulheres trabalhadoras que atendessem aos critérios de inclusão.

Em razão do quantitativo de participantes, do prazo previsto para a realização do estudo, opta-se pela utilização de coleta de dados via *online*, pois se entendeu que assim seria possível atingir um maior número de mulheres trabalhadoras.

É pertinente destacar que se identificou que o *link* do estudo foi repassado por muitas mulheres participantes que os receberam para outras profissionais, o que fez com que a coleta de dados se ampliasse consideravelmente a outras IES e à outras unidades de Crédito de Cooperativo, algo que em nada comprometeu o percurso metodológico definido inicialmente e os resultados pretendidos. Isto porque as respondentes convidadas por outras respondentes faziam parte dos mesmos segmentos previstos no método, ou seja, profissionais de IES e unidades de Crédito Cooperativo.

Nestes termos, do universo de 720 mulheres participantes, em conformidade com os critérios de exclusão, 112 instrumentos de coleta de dados foram desconsiderados em razão do

tempo de carreira profissional ser de, no mínimo, 05 anos. Portanto, ao final, foram contabilizadas 608 participações no estudo.

5.3.1 Critérios de inclusão

Foram incluídas:

- Mulheres trabalhadoras com vínculo formal de trabalho;
- Mulheres acima de 18 anos;
- Mulheres que tenham acesso ao equipamento de TI para acessar e responder aos instrumentos de coleta de dados.

5.3.2 Critérios de exclusão

- Foram excluídas:
- Estagiárias;
- Mulheres que tenham menos do que cinco anos de atuação profissional.

5.4 Procedimentos de contato com os participantes e coleta de dados

A pesquisadora realizou contato com gestores de recursos humanos das organizações participantes da pesquisa com o objetivo de obter autorização para a realização da pesquisa. Obtida a anuência, o instrumento de coleta de dados foi encaminhado aos gestores das organizações que encaminharam os instrumentos de pesquisa de forma *online* às mulheres trabalhadoras sob suas responsabilidades.

5.5 Procedimentos de registro

Os dados foram registrados pelas participantes do estudo de modo individual, por meio de ferramenta eletrônica de respostas *online* (*Google Forms*). A pesquisadora entrou em contato com os gestores de Recursos Humanos das organizações participantes via e-mail e telefone.

O link do *Google Forms* foi repassado para as participantes por e-mails, bem como, pelo *WhatsApp* com contato direto.

5.6 Instrumentos de coleta e análise de dados

Os dados foram coletados por meio dos instrumentos:

(i) Escala CIPS - *Clance Impostor Phenomenon Scale* (ANEXO 1), desenvolvida por Clance (1985), para detectar características do Fenômeno do Impostor. Escala foi projetada visando a exploração dos atributos impostores clinicamente observados (HOLMES *et al.*, 1993). Compõem o questionário 20 itens que contêm fatores que identificam (a) medo da avaliação, (b) o medo de não ser capaz de repetir o sucesso, e (c) o medo de ser menos capaz do que os outros. A classificação dos itens é feita em uma escala do tipo *Likert*, de cinco pontos, variando de 1 (não é de todo verdade) a 5 (muito verdadeiro). Cozzarelli e Major (1990) e Holmes *et al.* (1993) registram que a escala apresenta validade interna. A consistência interna da escala, bem como a distinção entre impostores e não impostores se apresentam robustas, com alfas de Cronbach de 0,92 e 0,96, respectivamente (CHRISMAN *et al.*, 1995; Holmes *et al.*, 1993). A Escala CIPS foi desenvolvida por Clance (1985) para auxiliar os indivíduos a identificarem se apresentam ou não características do Fenômeno do Impostor e, em caso afirmativo, com que extensão eles estão sofrendo. Tem origem na língua inglesa, mas foi adaptada para o contexto brasileiro por Bezerra *et al.* (2020). A escala original apresentou uma estrutura trifatorial, incluindo os fatores de “Medo de ser incapaz de repetir o sucesso”, “Medo de ser avaliado” e “Medo de ser menos capaz que os outros” (CLANCE, 1985). No entanto, a versão brasileira utilizada no presente estudo apresentou uma estrutura unifatorial. O instrumento é composto por 20 itens e as respostas são fornecidas em escala *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (Não me descreve) a 5 (Me descreve totalmente).

As afirmações são apresentadas em escala *Likert* de cinco pontos, como segue:

1	2	3	4	5
Não me descreve	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Me descreve totalmente

Após respondida a escala CIPS são somados os números das respostas de cada afirmação. Se a pontuação total for 40 ou menos, o respondente tem poucas características de Impostor; se a pontuação estiver entre 41 e 60, o respondente tem experiências moderadas de Impostor; pontuação entre 61 e 80 significa que o respondente frequentemente tem sentimentos de Impostor; e uma pontuação superior a 80 significa que o entrevistado frequentemente tem experiências intensas de impostorismo (CLANCE, 1985). Desse modo, pontuações mais altas indicam que o indivíduo experiência mais características da Fenômeno do Impostor.

Importante destacar que a utilização da Escala CISP foi autorizada por sua autora, conforme consta no quadro 2.

Quadro 2 - Características e escores da Escala CIPS (*Clance Impostor Phenomenon Scale*).

Características	Escores
Poucas Características	40 pontos ou menos
Experiências Moderadas	Entre 41 e 60 pontos
Frequentes	Entre 61 e 80 pontos
Intensas Experiências	Superior 80 pontos

Fonte: Clance (1985).

(ii) Escala de Percepção de Sucesso na Carreira - EPSC (ANEXO 2). A EPSC foi construída e validada por Costa (2010). O nome da escala foi escolhido em função de a palavra “percepção” ser definida como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente. Embora “percepção” tenha uma definição voltada para os órgãos dos sentidos, ou seja, para a interpretação de fatos, a Psicologia considera esse termo para os estudos comportamentais, pois o comportamento dos indivíduos é baseado na interpretação que fazem da realidade, e não na realidade em si (BRANDALISE, 2005). A percepção de sucesso na carreira é a interpretação da pessoa sobre suas realizações em relação às diversas dimensões da carreira.

A EPSC foi criada para ser aplicada a qualquer profissional, não apenas àqueles que trabalham em uma única empresa, em empregos formais, ou em cargos de gerência. A única ressalva é em relação às pessoas que ainda estão no início da vida profissional, que começaram a trabalhar há menos de cinco anos, pois para esse grupo algumas frases não fazem muito sentido para uma avaliação da carreira. As análises apresentaram inconsistências para esse público (SILVEIRA *et al.*, 2016).

A EPSC completa, resultante das análises apresentadas, contém 48 itens distribuídos em 11 fatores agrupamentos em duas grandes dimensões: uma englobando os fatores objetivos (ou em relação a influências externas sobre a pessoa, tais como remuneração e hierarquia) e outra envolvendo os subjetivos (ou em relação à autorrealização da pessoa, tais como competência, identidade, desenvolvimento, cooperação, contribuição, empregabilidade, criatividade e valores). Em síntese, a dimensão objetiva envolve resultados que os outros conhecem e normalmente usam para avaliar a carreira da pessoa, tais como remuneração e status hierárquico, enquanto a dimensão subjetiva envolve resultados que têm valor para a própria pessoa, independentemente dos resultados que as outras pessoas conhecem sobre sua carreira, tais como sentir-se competente, gostar e ter orgulho do que faz, estar em constante desenvolvimento, inovar e realizar atividades gratificantes.

O autor recomenda que na utilização da EPSC em conjunto com outros instrumentos - neste caso em conjunto com a Escala CIPS (20 itens) - seja utilizada a versão reduzida (10 itens), não exigindo o tempo excessivo para responder aos instrumentos de pesquisa. Assim, a versão completa só é recomendada quando se deseja analisar os escores fatoriais de cada um dos 11 fatores da EPSC, ou quando a própria pessoa tem interesse em conhecer sua percepção de sucesso na carreira, para fins de tomada de decisão pessoal.

A EPSC foi criada para ser aplicada a qualquer profissional, não apenas àqueles que trabalham em uma única empresa, em empregos formais, ou em cargos de gerência. A única ressalva é em relação às pessoas que ainda estão no início da vida profissional, que começaram a trabalhar há menos de cinco anos, pois para esse grupo algumas frases não fazem muito sentido para uma avaliação da carreira.

A versão reduzida apresenta 10 itens e as respostas são fornecidas em escala *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

As afirmações são apresentadas em escala *Likert* de cinco pontos, como segue:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo plenamente

Os resultados serão analisados a partir do cálculo de média ponderada de cada fator ou dimensão utilizando-se técnicas estatísticas específicas para esse fim. Em valores absolutos, pode-se considerar um fator como baixo, quando sua média é inferior ou igual a 2,0; alto, quando sua média é igual ou superior a 4,0; e médio, o quanto sua média está entre 2,1 e 3,9.

Quadro 3 - Características e escores da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira - EPSC (versão reduzida).

Características	Pontuação
Baixo	média inferior ou igual a 2
Médio	média entre 2,1 e 3,9
Alto	média é igual ou superior a 4,0

Fonte: Costa (2010).

Foram incorporados aos instrumentos, o questionário sociodemográfico e profissional, composto por questões a respeito de cidade onde atua, faixa etária, escolaridade, profissão, área de atuação, tempo de carreira e de experiência. Ressalta-se que ambos os instrumentos já foram validados no Brasil. Os dados quantitativos coletados foram tabulados no software Excel[®] Mi-

Microsoft 2010 e exportados para o software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS, versão 2.0. Os dados foram apresentados a partir da estatística descritiva utilizando-se frequência e média. Para os dados categóricos (Escala de Percepção de Sucesso na Carreira com Escala de Característica do Fenômeno do Impostor, Tempo de Experiência e Idade) foi realizado teste de relação de variáveis utilizando o teste qui-quadrado. O nível de significância adotado foi de $p < 0,05$.

5.7 Análise de dados

Os dados quantitativos coletados foram tabulados no software Excel[®] Microsoft 2010 e exportados para o software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS, versão 2.0. Os dados foram apresentados a partir da estatística descritiva utilizando-se frequência e média. Para os dados categóricos foi realizado teste de relação de variáveis utilizando o teste qui-quadrado entre as variáveis sociodemográficas e as características da escala CIPS e características da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC). O nível de significância adotado foi de $p < 0,05$.

5.8 Procedimentos éticos

Todas as ações planejadas para a coleta e análise dos dados deste estudo estiveram comprometidas com a integridade do ser humano na sua totalidade. Os procedimentos para a realização da pesquisa foram submetidos à informação e esclarecimento das participantes, conforme o TCLE que lhes foram fornecidos e anuência das organizações.

O estudo foi registrado na Plataforma Brasil e encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNIPLAC, conforme preconiza a Resolução CNS 512/16. Foi aprovado sob o Parecer No. 6.018.743 (Anexo 3). Por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE encaminhado junto com o instrumento de coleta de dados, as participantes que obtiveram conhecimento formal e documental das condições de sua participação na pesquisa, ficando explicitado que envio eletrônico do instrumento respondido à pesquisadora implica automaticamente no aceite dos termos previstos no TCLE.

Importante destacar ainda que o estudo não recebeu qualquer tipo de suporte financeiro e não apresentou, em qualquer de suas fases, conflito de interesse.

6 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com o propósito do presente estudo, este capítulo apresenta o tratamento, análise e discussão dos dados obtidos.

Do universo de 720 mulheres participantes, em conformidade com os critérios de exclusão, 112 instrumentos de coleta de dados foram desconsiderados em razão do tempo de carreira profissional ser de, no mínimo, cinco anos. Portanto, ao final, foram contabilizadas 608 participações no estudo.

A apresentação dos resultados inclui as características sociodemográfica; em seguida características relacionadas ao Fenômeno do Impostor; a Percepção de Sucesso na Carreira e, por fim, a relação entre o Fenômeno do Impostor e o EPSC das participantes.

Inicialmente se apresenta uma síntese geral dos resultados encontrados e sua relação com os objetivos específicos deste estudo (Quadro 4).

Quadro 4 - Síntese geral dos resultados encontrados e sua relação com os objetivos específicos deste estudo.

OBJETIVOS	SINTESE
(i) Identificar a ocorrência do Fenômeno do Impostor entre mulheres trabalhadoras;	Identificou-se a presença do Fenômeno Impostor entre as participantes em diferentes faixas etárias, porém com índices significativamente maiores naquelas com idade acima de 46 anos. Mulheres com Pós-graduação apresentaram índices elevados de Fenômeno do Impostor. Os resultados evidenciam que 42,1% das participantes mesmo sendo objetivamente competentes, se sentem uma fraude e ainda temem ser desmascaradas.
(ii) Investigar as perspectivas das mulheres participantes quanto sua performance e suas carreiras	Experiências Moderadas de Impostor acompanham mulheres em desenvolvimento profissional com tempo de experiência de até 10 a 20 anos de carreira profissional. Identificado o percentual de 78,5% de mulheres que se percebem com sucesso mediano em suas carreiras. Constatados características impostoras com certa importância em mulheres com graduação no escore “Experiências Moderadas”. Constata-se ainda, resultados expressivos para “Experiência Moderada de Impostor” e “Frequentemente tem Sentimento Impostor” em participantes com Pós-graduação.
(iii) Estabelecer relação entre a ocorrência do Fenômeno do Impostor e as perspectivas das participantes quanto ao desenvolvimento de suas carreiras.	Observada frequência menos significativa de sentimentos impostores presentes em mulheres com mais de 21 anos de trajetória profissional. No escore “Baixa Percepção de Sucesso na Carreira” não há identificação de características impostoras. Identificado o Fenômeno do Impostor de forma significativa no grupo de mulheres com “Média Percepção de Sucesso na Carreira”. Identificado que Mulheres com “Alta percepção de Sucesso na Carreira” apresentam “Frequentes Sentimentos Impostores.

(i) o Fenômeno do Impostor é identificado em diferentes faixas etárias, porém com índices significativamente

maiores em mulheres com idade acima de 46 anos; (ii) mulheres com Pós-Graduação apresentaram índices elevados de Fenômeno do Impostor; e que (iii) as “Experiências Moderadas de Impostor” acompanham mulheres em desenvolvimento profissional com tempo de experiência de até 10 a 20 anos de carreira profissional. Tais resultados corroboram a existência de sentimentos de impostorismo e sua influência na carreira profissional de mulheres.

6.1 Dados sociodemográficos das participantes

De modo geral, o perfil das participantes é de mulheres catarinenses (95,9%), com idade entre 26 e 46 anos (76,8%), com nível de Pós-Graduação (62,5%), cuja profissão é Professora ou Administradora (57,1%), com atuação em Serviços (76,7%), sendo que 43,8% têm entre 11 e 20 anos de experiência profissional. A Tabela 1, apresenta todos resultados obtidos a partir das perguntas de características sociodemográficas dos participantes.

Tabela 1 - Distribuição da frequência e percentual de respostas aos dados sociodemográficos das participantes da pesquisa (N= 608).

Faixa Etária (Anos)	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Acumulada
18 e 25	28	4,6	4,6
26 e 35	234	38,5	43,1
36 e 46	233	38,3	81,4
46 e 55	87	14,3	95,7
> 55	26	4,3	100
Escolaridade			
Ensino médio completo	46	7,6	7,6
Ensino superior completo	182	29,9	37,5
Pós-Graduação	380	62,5	100
Profissão			
Professora	181	29,8	29,8
Administradora (Analista/Assistente)	166	27,3	57,1
Profissionais Área da Saúde	63	10,3	67,4
Bancária	44	7,2	74,6
Psicóloga	18	3	77,6
Engenheira	10	1,7	79,3
Outras	126	20,7	100
Estado de Atuação			
Santa Catarina	583	95,9	95,9
Rio Grande do Sul	10	1,6	97,5
Outros	15	2,5	100
Segmento de Atuação			
Serviço	442	72,7	72,8
Industria	166	27,2	100
Organização de Atuação			<i>Continuação</i>

Conclusão

Faixa Etária (Anos)	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Acumulada
Instituição Educacional	251	41,3	41,3
Organização Associativa Patronal e Empresarial	115	18,9	60,2
Sistema de Crédito Cooperativo	76	12,5	72,7
Tempo de Experiência - Carreira			
Até 10 anos	211	34,7	34,8
De 11 - 20 anos	266	43,8	78,6
De 21 - 30 anos	101	16,6	95,2
> de 30 anos	29	4,8	100

Fonte: Dados primários (2023)

Os dados sociodemográficos referentes a faixa etária entre 26 e 35 anos representam 38,5%, e com percentual semelhante, a faixa etária entre 36 e 46 anos, com 38, 3% de representatividade. Interessante observar que estas duas faixas etárias, se somadas, totalizam 76,8% da amostra.

A qualificação acadêmica, por sua vez, foi avaliada pelos níveis de Ensino Médio, Graduação e Pós-Graduação das participantes, cabe esclarecer que Pós-Graduação abrange Especialização, Mestrado e Doutorado. Conforme dados sociodemográficos parece certo de que as mulheres estão constantemente em busca do aperfeiçoamento e crescimento profissional. Isto se traduz, no estudo no percentual de 29,9% das participantes que possuem Ensino Superior Completo A somatória destes índices de escolaridade de pós-graduação contempla 62,5% da amostra, sendo as titulações mestrado (9,4%) e doutorado (6,4%) as que apresentaram menor representação.

Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019- 2021, há evidências de que as mulheres são mais instruídas que os homens, com uma diferença mais acentuada na população mais jovem. No grupo entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres possuíam nível superior completo, ao passo que entre os homens o percentual é de 18,3% uma diferença de 6,8 pontos percentuais.

Ao se analisar a taxa ajustada de frequência escolar líquida em cada nível de ensino, percebe-se que, nos anos iniciais do ensino fundamental, os dois sexos registraram a mesma taxa (95,8%), mas nas etapas seguintes as mulheres passaram a registrar taxas superiores às dos homens, com uma diferença que vai se alargando até atingir seu ponto máximo no ensino superior – em que as mulheres registraram uma taxa de 29,7%, contra 21,5% dos homens. Uma mulher de 18 a 24 anos tinha, em 2019, cerca de 38% mais chances de estar frequentando ou já

ter terminado o ensino superior do que um homem da mesma faixa etária (IBGE, 2021).

As menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser atribuídas à educação. Pelo contrário, os dados disponíveis apontam que as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens (IBGE, 2021).

Ao se considerar a possibilidade de o Fenômeno do Impostor sofrer influência da área de trabalho, as participantes foram classificadas de acordo com a área de atuação em que ocupam seus cargos. Em relação as profissões o índice de representação de 29,8% refere-se a profissionais em carreira educacional, 27,3% profissões administrativas representando indicadores consistentes relacionados a essas profissões. A representatividade de 20,6 % outras profissões justificam-se pela característica da capilaridade de atuação e diversidade de serviços prestados pelas das instituições pesquisadas.

Apesar do maior acesso ao ensino superior, as mulheres ainda são ligeiramente minoritárias entre os docentes desse nível de ensino. Segundo o Censo da Educação Superior, as mulheres representavam 46,8% dos professores de instituições de ensino superior no Brasil (IBGE, 2021).

Entre as participantes da pesquisa, o estado de Santa Catarina abrangeu significativa representatividade 95%. Rio Grande do Sul com 1,6% obteve número com menor expressividade, porém importante sendo estado de atuação das participantes da Instituição bancária. Outros estados (Rio de Janeiro e Paraná), obteve-se 2,5% de participação enquadraram-se em instituições educacionais.

No presente estudo, os segmentos representados – Serviço e Indústria – se desdobram em Instituição Educacional com 41,3%, Organização Associativa Patronal e Empresarial (18,0%) e Sistema de Crédito Cooperativo de Crédito e Indústria. Alcançando assim representatividade em diversos segmentos e profissões

O tempo de carreira predominante está entre 11 e 20 anos, o que corresponde a 43,8%, até dez anos de carreira representa 34,7%, a somatório dos respectivos indicadores: até dez anos e entre 10 até 21 anos representa significativamente 78,6%.

A seguir serão apresentados os resultados obtidos com a Escala CIPS.

6.2 Escala CIPS - *Clance Impostor Phenomenon Scale*

Neste estudo foi observado que, entre as participantes, a maioria apresenta características de experiências moderadas quanto ao Fenômeno do Impostor, conforme

apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição de frequência, percentagem e percentagem acumulada quanto às experiências de Fenômeno do Impostor presente nas respostas.

Características	Frequência n=608	Porcentagem %	Porcentagem Acumulada (%)
Poucas	191	31,4	31,4
Experiências moderadas	256	42,1	73,5
Frequentes	132	21,7	95,2
Intensas experiências	28	4,8	100

Fonte: Dados primários (2023).

Com base na Escala CIPS buscou-se identificar os sentimentos vivenciados do Fenômeno do Impostor constructo que recebeu considerável atenção em pesquisas psicológicas (LANE, 2014). Os resultados evidenciam que 42,1% das participantes mesmo sendo objetivamente competentes, se sentem uma fraude e ainda temem ser desmascaradas (LANE, 2014; LEONHARDT; BECHTOLDT; ROHRMANN, 2017).

É provável que 26,5% das participantes com frequência ou intensas experiências vivenciem sentimento de insegurança, inadequação e fracasso, que assombra aquelas que atribuem seu sucesso à sorte ou ajuda de outros, em vez de reconhecerem a sua própria competência (BRAUER; WOLF, 2016; HOANG, 2013; SIMON; CHOI, 2018).

Pelo entendimento de Bennett (2020) estas mulheres têm a tendência de desmerecer o seu próprio valor e levá-las a terem cognições e comportamentos disfuncionais em razão dos sentimentos impostores que as assolam.

Os resultados encontrados são relevantes, visto que parecem indicar que elas podem estar impedidas por barreiras internas de atingirem mais êxito profissional. Este fato encontra reflexos no que Parkman (2016) assevera: aqueles que têm tendências a sentimentos de impostor sentem-se indignos de promoções, reconhecimento e recompensas, sendo conhecidos por exibirem altos níveis de perfeccionismo e comportamentos *workaholic*.

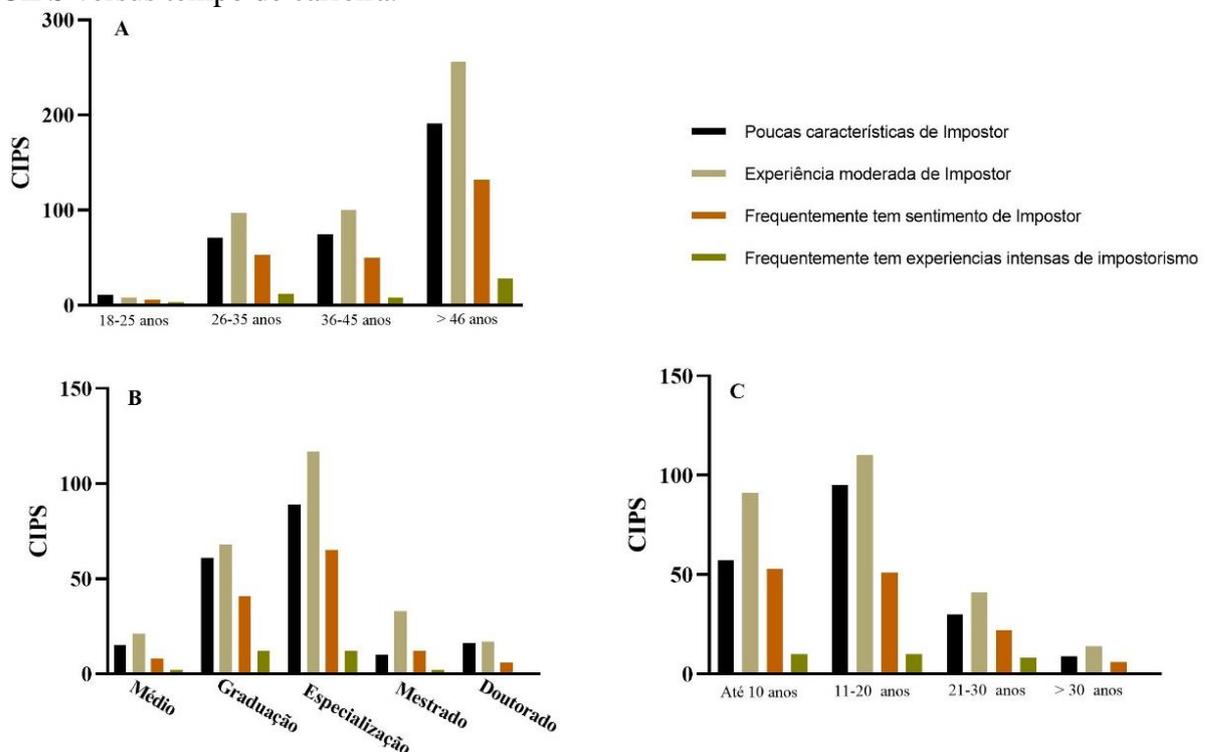
Ainda, os sintomas provocados pelo Fenômeno do Impostor podem prejudicar a qualidade de vida destas mulheres, inibindo seu desempenho no trabalho e, conseqüentemente, sua satisfação (KING; COOLEY, 1995).

Esta pesquisa corrobora estudos anteriores cujos resultados revelam ser comum a presença do Fenômeno do Impostor em algum momento ao longo da carreira profissional de mulheres. Logo, não é incomum a falta de autoestima ao desempenharem funções em espaços tradicionalmente masculinos (ANDRADE; SIQUEIRA JÚNIOR, 2014; CARPALLO, 2017).

6.2.1 Relação da Escala CIPS versus idade, escolaridade e tempo de carreira

Na Figura 6, adiante, estão apresentadas as relações entre a Escala CIPS com as características sociodemográficas das participantes: a) CIPS versus idade. b) CIPS versus escolaridade. c) CIPS versus tempo de carreira.

Figura 6 - Escala CIPS (*Clance Impostor Phenomenon Scale*) com as características sociodemográficas das participantes: A- CIPS versus idade. B- CIPS versus escolaridade. C- CIPS versus tempo de carreira.



Fonte: Dados primários (2023).

Conforme Figura 6 a) observa-se que na faixa etária entre 18 e 25 anos, faixa de mulheres mais jovens e com experiência profissional em desenvolvimento, a pontuação das características na CIPS são relativamente mais baixas comparadas com as demais faixas etárias.

Observa-se ainda, que “Poucas Características”, “Experiência Moderadas”, “Frequentes tem Sentimento de Impostor” e “Frequentemente tem Experiência Intensas de Impostor” são identificadas em todas as faixas etárias das participantes.

Na continuidade das análises relacionadas ao Fenômeno do Impostor versus idade das participantes, parece correto afirmar que, a percepção do Fenômeno do Impostor aumenta com o passar dos anos, sendo evidente o aumento do impostorismo. As características impostoras se

encontram presente em maior percentual em mulheres acima de 46 anos. Experiências moderada de impostorismo é a avaliação com maior ocorrência em todas as faixas etárias investigadas nesta pesquisa.

Tais dados alertam para as possíveis consequências relacionadas a percepção de sentimentos impostores, algo que, em algum grau, afeta sua autoestima e contribui à dificuldade de aceitação de elogios e internalização de seus sucessos alcançados. Isto porque o reconhecimento de suas competências por terceiros é assimilado por estas mulheres como uma indicação de que elas conseguiram enganar os outros para acreditar que são bem-sucedidas (SONNAK; TOWELL, 2001).

Na Figura 6 b) estão apresentadas as relações encontradas entre CIPS e escolaridade das participantes; identifica-se características impostoras com certa importância em mulheres com graduação no escore “Experiências Moderadas”. Constata-se ainda, resultados expressivos para “Experiência Moderada de Impostor” e “Frequentemente tem Sentimento Impostor” em participantes com Pós-graduação. Tais resultados evidenciam que no decorrer da trajetória laboral o Fenômeno do Impostor pode permear e influenciar a carreira destas participantes, algo que afetará seu desempenho profissional, além de ter implicações em sua saúde mental (VILLWOCK *et al.*, 2016).

Estes achados requerem atenção dos interessados em Fenômeno do Impostor, uma vez que engajamento, relacionamento interpessoal, pensamento crítico e demais habilidades podem ser afetados durante o decorrer de cursos e atividades acadêmicas como a manifestação do Fenômeno do Impostor (COSTA, 2010).

De acordo com Clance e Imes (1978, p. 241) isso ocorre porque “[...] apesar de seus diplomas adquiridos, honras escolares, alto desempenho em testes padronizados, elogios e reconhecimento profissional de colegas e autoridades respeitadas, essas mulheres não experimentam um sentimento interno de sucesso.”

Diante dos resultados observados parece provável que a insegurança frente às suas capacidades intelectuais fomenta a superestimação das habilidades das outras pessoas, e subestimação das suas próprias competências, perpetuando a baixa autoestima e sentimentos de inferioridade (HOLMES *et al.*, 1993).

Considerando a possibilidade do Fenômeno do Impostor sofrer influência no decorrer do tempo de carreira a Figura 6 c) apresentada as associações encontradas entre CIPS e tempo de carreira.

Ao se analisar os resultados apresentados na figura 6 c) observa-se que mulheres com até 20 anos de experiência profissional expressam em maior quantidade Poucos e Moderados

Sentimentos de Impostor. Destaque ao fato de que após 21 anos de experiência profissional índices menores relacionados as características impostoras são identificadas, parecendo correto afirmar que tais sentimento diminuem com evolução de suas carreiras profissionais. Porém, conforme identificado nesta pesquisa, apesar de frequência menos significativa, sentimentos impostores são presentes em mulheres com mais de 21 anos de trajetória profissional. Com essas informações é possível perceber que características impostoras são identificadas ao longo da trajetória profissional das mulheres participantes, assim, pessoas com expressões mais altas de impostorismo tendem a pensar que ocupam um lugar de sucesso que não merecem, e constantemente comparam seu desempenho como de outras pessoas, ressaltando suas deficiências e realçando as potencialidades de outrem, além de viverem com o constante medo de serem expostas (CLANCE *et al.*, 1995; HENING; EY; SHAW, 1998).

6.3 Escala de percepção de sucesso na carreira

Por meio dos dados apurados, é possível observar que entre as participantes, a maioria (78,5%), apresenta Média Percepção de Sucesso na Carreira, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 - Distribuição de frequência, porcentagem e frequência acumulada percepção de sucesso na carreira.

Características	Frequência n=608	Porcentagem %	Porcentagem Acumulada %
Baixo	4	0,7	0,7
Médio	477	78,5	79,2
Alto	126	20,8	100

Fonte: Dados primários (2023)

A discussão sobre a carreira feminina necessariamente envolve vários aspectos. Dentre eles estão as relações entre gênero, mas também as questões de cotas, direitos maternos, o significado da vida profissional para a mulher, aspirações de liderança, a relação família *versus* trabalho, entre outros (KOSSEK; BUZZANELL, 2018). É provável que os percentuais encontrados junto a 78,5% das mulheres participantes que sinalizam a “Média Percepção de Sucesso na Carreira” encontrem razão de ser em tais aspectos e que estes contribuam para uma autocrítica, às vezes descabida, em relação ao próprio sucesso. Entretanto, não é possível minimizar. Importância de que 20,8% das participantes revelam “Alta Percepção de Sucesso na Carreira”.

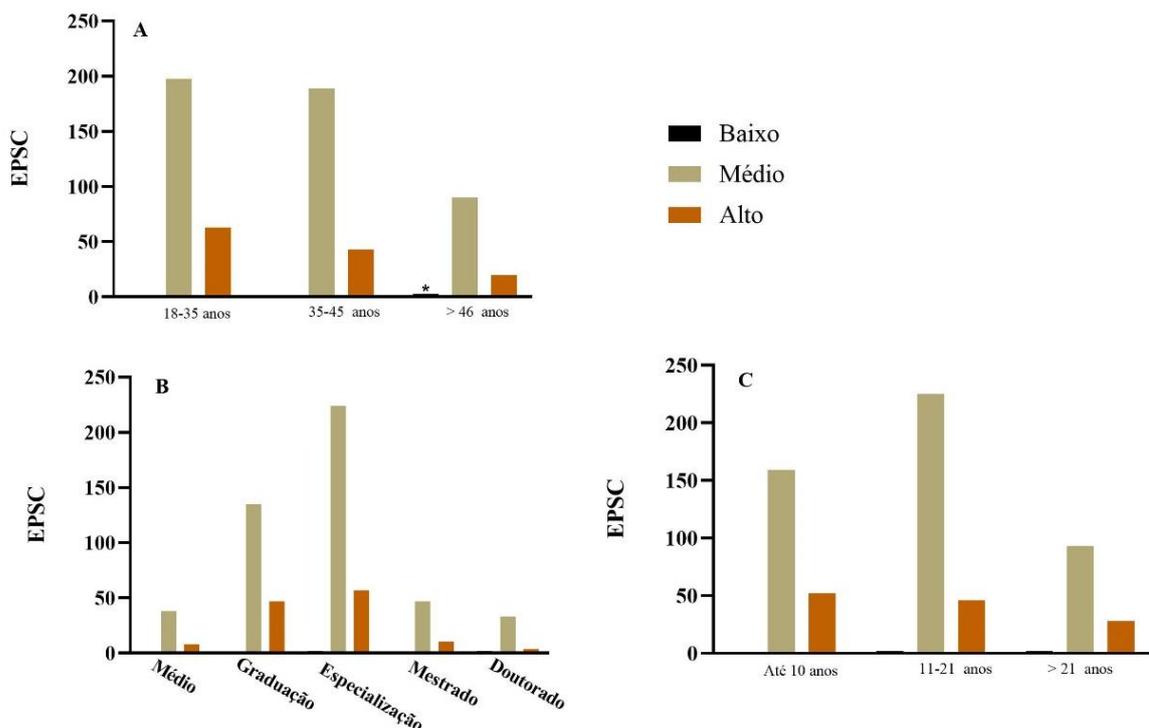
É pertinente destacar que, segundo Sturges (1999), instrumentos utilizados para avaliar as carreiras, foram, ao longo do tempo, aplicados em grande medida a pessoas com carreiras gerenciais, e esta não é característica das participantes desta pesquisa, uma vez que buscou-se abranger diferentes cargos e níveis hierárquicos como forma de avaliar de forma ampla o Fenômeno do Impostor, independentemente de cargos.

De todo modo, cabe destacar que o percentual de 78,5% de mulheres que se percebem sucesso mediano em suas carreiras pode descrever diferentes dificuldades no que tange a aspectos do desenvolvimento, tanto relacionados à incapacidade de autoavaliar seu desempenho, quanto a identificar suas habilidades (MARTINS; PINTO, 2022).

6.3.1 Relação entre Escala de Percepção de Sucesso na Carreira e idade, escolaridade e experiência profissional

Na Figura 7, estão apresentadas associações da Escala EPSC com as características sociodemográficas das participantes. a) EPSC *versus* idade. B) EPSC *versus* escolaridade. c) EPSC *versus* tempo de carreira.

Figura 7- Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) com as características sociodemográficas das participantes. A- EPSC *versus* idade. B- EPSC *versus* escolaridade. C- EPSC *versus* tempo de carreira (* $p=0,019$).



Fonte: Dados primários (2023)

De acordo com os resultados apresentados na Figura 7A, os dados relacionados a EPSC *versus* idade das participantes revelam que para as mulheres com idade entre 18 e 45 anos mantem-se quase que constante a “Média Percepção de Sucesso na Carreira”.

Por outro lado, os resultados apresentaram relação significativa ($p=0,019$) para “Baixa Percepção de Sucesso de Carreira” para as mulheres com idade acima de 46 anos. Em virtude dos dados apresentados relacionados a idade das participantes parece correto afirmar que com o passar do tempo a percepção de sucesso na carreira sofre redução.

Ao se considerar que carreiras, em uma perspectiva psicológica, englobam as experiências percebidas pelas pessoas no processo de construção das próprias trajetórias, da assunção de papéis e do desenvolvimento pessoal (KHAPOVA; ARTHUR, 2011), a Média percepção de Sucesso na Carreira é encontrada mais frequentemente entre as participantes.

Neste contexto, as pressões, relacionadas à subestimação da capacidade, ora de maneira sutil ou subliminar, ora de maneira intensa podem causar distorções na construção da autoestima pessoal e da autoimagem profissional, algo que, não raro, converge para as dúvidas entre a competência apresentada pelas mulheres e a percepção das mesmas sobre suas carreiras profissionais.

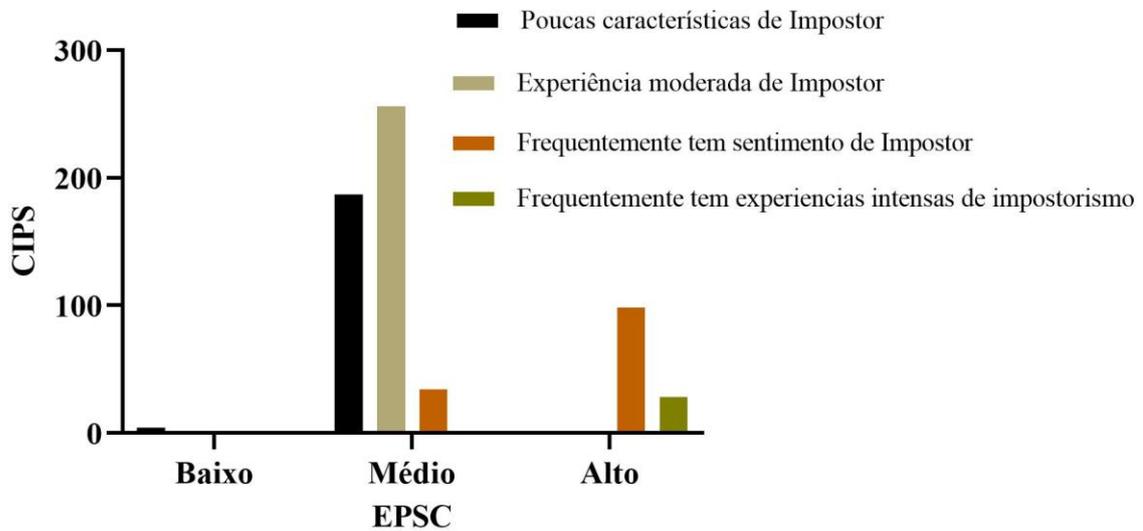
Em relação a Percepção de Sucesso na Carreira *versus* escolaridade a Figura 7B traduz que “Média Percepção de Sucesso na Carreira” de forma recorrente foi percebida em todos os níveis de escolaridade, porém, com percentuais maiores entre as participantes com níveis de Pós-graduação. A “Alta Percepção de Sucesso na Carreira” presente em todos nos níveis escolaridade, todavia em percentuais menores, porém não menos importantes, subjaz ao entendimento de que a definição de sucesso nas trajetórias de carreira pode ser compreendida como uma sucessão de experiências de trabalho ao longo da vida (LONDON; STUMPF, 1982).

Quanto a Percepção de Sucesso na Carreira *versus* tempo de experiência, conforme Figura 7C é possível evidenciar que a “Média percepção de Sucesso de carreira” acompanha as mulheres linearmente no decorrer de suas carreiras profissionais, com maior representatividade até os 21 anos de experiência.

6.4 Associações entre as escalas CIPS (*Clance Impostor Phenomenon Scale*) e EPSC (Escala de Percepção de Sucesso na Carreira)

Neste estudo foi observado que “Poucas Características do Impostor” e “Experiências Moderadas de Impostor” são identificadas em Mulheres com “Média Percepção de Sucesso na Carreira”, conforme apresentado na Figura 8, a seguir.

Figura 8 - Relação as escalas CIPS (*Clance Impostor Phenomenon Scale*) e EPSC (Escala de Percepção de Sucesso na Carreira).



Fonte: Dados primários (2023).

Na Figura 8 observa-se que entre as participantes que sinalizam “Baixa Percepção de Sucesso na Carreira” não há identificação de características impostoras.

A partir das relações estabelecidas entre os instrumentos aplicados junto às participantes é possível concluir que o Fenômeno do Impostor é observado de forma significativa no grupo de mulheres com “Média Percepção de Sucesso na Carreira”. Outro achado importante decorrente das análises empreendidas é que Mulheres com “Alta percepção de Sucesso na Carreira” apresentam “Frequentes Sentimentos Impostores”. Essa relação corrobora estudos anteriores que caracterizam o Fenômeno do Impostor como um sentimento de insegurança, inadequação e fracasso, que assombra aqueles que atribuem o sucesso à sorte ou ajuda de outros, em vez de reconhecerem a sua competência mesmo diante de carreiras de sucesso (BRAUER *et al.*, 2016). Ou seja, parece correto afirmar que a Percepção de Sucesso na Carreira não é garantia para a inexistência de sentimentos impostores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O questionamento que norteou esta pesquisa surgiu a partir da interrogação: há relação entre o Fenômeno do Impostor e a Carreira de Mulheres Trabalhadoras? Neste sentido, foram identificadas as relações entre estes fenômenos. Portanto, sim, há relação entre o Fenômeno do Impostor e a carreira de mulheres trabalhadoras, segundo suas próprias percepções. De modo a ampliar a abrangência da pesquisa fatores como idade, escolaridade e tempo de experiência foram analisados e associados aos resultados dos instrumentos de coleta de dados.

Dos resultados apurados e de todo o conhecimento construído durante esta pesquisa, pode-se concluir, dentre outras descobertas, que: (i) o Fenômeno do Impostor é identificado em diferentes faixas etárias, porém com índices significativamente maiores em mulheres com idade acima de 46 anos; (ii) mulheres com Pós-Graduação apresentaram índices elevados de Fenômeno do Impostor; e que (iii) as “Experiências Moderadas de Impostor” acompanham mulheres em desenvolvimento profissional com tempo de experiência de até 10 a 20 anos de carreira profissional.

Estudos têm mostrado que parece comum a presença do Fenômeno do Impostor em algum momento ao longo da carreira profissional de mulheres pois, se comparadas aos homens, são excessivamente auto exigentes para não falharem. Logo, não é incomum a ausência de autoestima ao desempenharem funções em espaços tradicionalmente masculinos. Estes sentimentos de fraude, não obstante todos os desafios vividos para alcançarem suas posições na estrutura organizacional, precisam ser investigados, pois acredita-se que se manifestam tanto no espaço público como no privado.

Os medos que são característicos do Fenômeno do Impostor foram averiguados a partir das respostas às afirmativas da escala CIPS. Entre os medos vinculados à avaliação no contexto do trabalho/profissão destacaram-se o “medo antes da execução de uma tarefa e surpresa após realizá-la com sucesso”, e “desânimo e mal-estar em não ser a ‘melhor’ em situações que envolvem conquista”, o que revela a contradição de sensações/sentimentos das mulheres que ao mesmo tempo em que desconfiam da própria capacidade demonstram expectativas de desempenho positivo.

Quanto à performance das mulheres participantes, a partir do conjunto de dados analisados, deduz-se que esta sofre significativa influência das suas percepções, vivências e experiências laborais, algo referendado pela literatura quando esta evidencia as diferenças existentes entre a performance de um homem e de uma mulher numa mesma organização. De todo modo, as experiências de impostorismo, em qualquer nível, em se tratando do universo

feminino, decorrem da falta de autoestima para desempenhar uma função em espaços tradicionalmente masculinos, o que leva à necessidade de trabalhar mais e melhor para ter direito a esse reconhecimento. Estudos na tentativa de explicações consideram fatores culturais, estruturalmente machista e que influenciam, mesmo inconscientemente, a forma como as mulheres são criadas e educadas – algo que se reflete no modo como se comportam quando ingressam no mercado de trabalho – sendo mais frequente em mulheres profissionais. Todavia, esta é uma questão que se recomenda à agenda de pesquisas, pois não foi de interesse deste estudo estabelecer relação entre performance masculina e feminina quanto ao Fenômeno do Impostor.

Ao longo da trajetória de pesquisa algumas limitações à sua realização foram encontradas: é reduzido o número de publicações sobre o tema em tela na literatura brasileira. Para contornar esta limitação foi necessário centrar atenção em estudos e pesquisas publicadas no exterior. Maior que a limitação relativa à incipiência de pesquisas sobre o Fenômeno do Impostor foi a limitação de associá-lo à percepção de sucesso na carreira.

Por fim, os resultados alcançados não encerram (e nem pretendem encerrar) o conhecimento acerca do Fenômeno do Impostor. Pelo contrário. A partir deles é pertinente considerar a necessidade de aprofundamento de estudos e pesquisas que possam minimizar as limitações vivenciadas por mulheres em suas carreiras – uma mazela originada no ambiente de trabalho que impacta sobremaneira a saúde destas profissionais - mulheres que, não raro, vivenciam experiências psicológicas negativas e, por que razão, sofrem de ansiedade, medo do fracasso e insatisfação com a vida como consequências do impostorismo.

Com isto a pesquisa poderá ser utilizada como base para estudos futuros, e os resultados servirão para a sociedade interessada, auxiliando para uma melhor percepção perante os casos que ocorrem diariamente com as mulheres inseridas no mercado de trabalho, possibilitando compreensão melhor sobre o Fenômeno do Impostor, suas causas, consequências, formas de enfrentamento.

REFERÊNCIAS GERAIS

- ALVARENGA NETO, R. C. D.; CARVALHO, R. B.; FERREIRA, M. A. T. Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional: uma abordagem integrativa das Comunidades de prática. *In: ENANCIB 2003 – ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO*, 2003. **Anais [...]** Belo Horizonte: 2003.
- ANDRADE, M. C. M.; SIQUEIRA JÚNIOR, A. C. Estresse ocupacional no serviço de atendimento móvel de urgência. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 18, n. 2, p. 376–383, jun. 2014. Disponível em: http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1415-27622014000200010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 26 abr. 2022.
- BADAWY, R. L. *et al.* Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. **Personality and Individual Differences**, v. 131, p. 156–163, set. 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886918302435?via%3Dihub>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 99–116, 2004. Disponível em: <https://www.rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/317>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- BATISTA, J. B. V. *et al.* Prevalência da Síndrome de *Burnout* e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 13, p. 502–512, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/74MV3CfF8g6vSHjWMQJFqkp/?lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- BENNETT, J. How to overcome ‘Impostor Syndrome.’ **The New York Times website**. 2020.
- BERNARD, D. L.; JONES, S. C. T.; VOLPE, V. V. Impostor phenomenon and psychological well-being: the moderating roles of John Henryism and school racial composition among black college students. **Journal of Black Psychology**, v. 46, n. 2-3, p. 195-227. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0095798420924529>
- BEZERRA, T. C. G. *et al.* Escala Clance do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira. **Psico-USF**, v. 26, p. 333–343, 4 ago. 2021. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712021000200333&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 26 abr. 2022.
- BRANDALISE, L. T. Modelos de medição de percepção e comportamento - uma revisão. **Laboratório de Gestão, Tecnologia e Informação–UFSC**, v. 1, p. 1-18, 2005.
- BRASIL. **Lei nº 13.257 de 08 de março de 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Brasília [2016]. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13257&ano=2016&ato=306QzZq50dZpWTf48>

BRAUER, K.; WOLF, A. Validation of the German-language Clance Impostor Phenomenon Scale (GCIPS). **Personality and Individual Differences**, v. 102, p. 153–158, nov. 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886916308212>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRAVATA, D. M. *et al.* Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. **Journal of General Internal Medicine**, v. 35, n.4, p.1252–1275. 2020. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7174434/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CARPALLO, S. C. Por que a ‘síndrome da impostora’ continua atormentando as mulheres? **El País**, Espanha, mar. 2017 Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/13/estilo/1489414564_421859.html. Acesso em: 26 abr. 2022.

CELEBRITY INSIDER. Imposter syndrome prevented Renee Zellweger from acting for 6 years. 2018.

CHAKRAVERTY, D. PhD student experiences with the impostor phenomenon in STEM. **International Journal of Doctoral Studies**, v. 15, p. 159–179, mar. 2020. Disponível em: <https://www.informingscience.org/Publications/4513>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CHANDRA, S. *et al.* Impostor syndrome: could it be holding you or your mentees back? **Chest**, v. 156, n. 1, p. 26–32, jul. 2019. Disponível em: [https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692\(19\)30607-5/fulltext#relatedArticles](https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692(19)30607-5/fulltext#relatedArticles). Acesso em: 26 abr. 2022.

CHANLAT, J.F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67–75, dez. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9BSKB7zXvc4Gkkzjf6St6xc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CHASSANGRE, K.; CALLAHAN, S. “J’ai réussi, j’ai de la chance... je serai démasqué”: revue de littérature du syndrome de l’imposteur. **Pratiques Psychologiques**, v.23, n.2, p.97-110, jun. 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1269176317300019>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CHRISMAN, S. M. *et al.* Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. **Journal of Personality Assessment**, v. 65, n. 3, p. 456-467, 1995. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa6503_6

CISCO, J. Exploring the connection between impostor phenomenon and postgraduate students feeling academically-unprepared. **Higher Education Research & Development**, v. 39, n. 2, p. 200–214, 23 fev. 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07294360.2019.1676198>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CLANCE, P. R. *et al.* Impostor phenomenon in an interpersonal/social context. **Women & Therapy**, v. 16, n. 4, p. 79–96, 1995. Disponível em: https://doi.org/10.1300/J015v16n04_07. Acesso em: 26 abr. 2022.

CLANCE, P. R. **The impostor phenomenon: overcoming the fear that haunts your success.**

Atlanta: Peachtree Pub Ltd, 1985.

CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The imposter phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v. 15, n. 3, p. 241–247, 1978. Disponível em: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/h0086006>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CLANCE, P. R.; O'TOOLE, M. A. The imposter phenomenon: an internal barrier to empowerment and achievement. **Women & Therapy**, v. 6, n. 3, p. 51–64, dez. 1987. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1300/J015V06N03_05. Acesso em: 26 abr. 2022.

COKLEY, K. *et al.* Impostor feelings as a moderator and mediator of the relationship between perceived discrimination and mental health among racial/ethnic minority college students. **Journal of Counseling Psychology**, v. 64, n. 2, p. 141–154, mar. 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28277731/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 2010. Tese (Doutorado em Administração), Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

COZZARELLI, C.; MAJOR, E. B. Explorando a validade do fenômeno impostor. **Revista de Psicologia Social e Clínica**, v. 9, n. 4, p. 401-417, 1990.

DAVIES, C.; HEALEY, R. Hacking through the Gordian Knot: can facilitating operational mentoring untangle the gender research productivity puzzle in higher education? **Studies in Higher Education**, v. 44, n. 1, p. 31–44, 2 jan. 2019. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2017.1333494>. Acesso em: 26 abr. 2022.

DIAZ, M. Relações de gênero. *In: Afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar*. Gráfica Editora Rona Ltda, 1999.

DUARTE, A.; D'OLIVEIRA, T.; GOMES, J. *Imperium femininis...*: uma liderança de sucesso escondido. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**. Jul/set 2009. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rbpg/article/view/78865>. Acesso em 5 out. 2019.

ELIOT, L. **Cérebro Azul ou Rosa: O Impacto das Diferenças de Gênero na Educação**. Porto Alegre: Penso, 2013.

EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p. 14–22, set. 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Rr8CZGL9x3GPKTV46H8Mrxh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2022.

FARIAS, B.; MELLO, S. Gênero na rede federal de educação profissional, científica e tecnológica do Brasil: um recorte sobre a ocupação de altos cargos gerenciais. *In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - EnGPR*, 7., 2020, on-line. **Anais eletrônicos** [...]. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2020. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acesso em: 30 set. 2021

FREITAS, A. A.; DORNELLAS, D. V.; BELHOT, R. V. Requisitos profissionais do estudante de engenharia de produção: uma visão através dos estilos de aprendizagem. **Revista Gestão da Produção Operações e Sistemas**, n. 1, p. 125-125, 2006.

FRITZ, C.; VAN KNIPPENBERG, D. Gender and leadership aspiration: the impact of work-life initiatives. **Human Resource Management**, v. 57, n. 4, p. 855–868, 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21875>. Acesso em: 26 abr. 2022.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p.

GIUBERTI, A.C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v.9, n.3, p.369-384, jul./set. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eco/a/6WCSZdT5GWYs7DmSKcSpGYv/?lang=pt&format=html>

GOTTFREDSON, L. S. Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. **Journal of Counseling Psychology**, v.28, n.6, p.545–579, 1981. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/fulltext/1982-03363-001.pdf>

HENNING, K.; EY, S.; SHAW, D. Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. **Medical Education**, v. 32, n. 5, p. 456-464, 1998. Disponível em: <https://asmepublications.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1046/j.1365-2923.1998.00234.x?sid=nlm%3Apubmed>

HERNÁNDEZ-FERNAUD, E. Special issue: Environment and the workplace. Introduction. **PsyEcology**, v. 4, n. 1, p. 3-9, jan. 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1174/217119713805088333>.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 15, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2022.

HOANG, Q. The impostor phenomenon: Overcoming internalized barriers and recognizing achievements. **The Vermont Connection**, v. 34, n. 1, p. 6, 2013. Disponível em: <https://scholarworks.uvm.edu/tvc/vol34/iss1/6/>

HOLMES, S. W. *et al.* Measuring the impostor phenomenon: a comparison of Clance's IP Scale and Harvey's I-P Scale. **Journal of Personality Assessment**, v. 60, n. 1, p. 48–59, fev. 1993. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa6001_3. Acesso em: 26 abr. 2022.

HUTCHINS, H. M.; RAINBOLT, H. What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. **Human Resource Development International**, v. 20, n. 3, p. 194–214, maio 2017. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2016.1248205>. Acesso em: 26 abr. 2022.

IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ª edição, 2021.

ISMA. **Burnout: mais próximo do setor da saúde do que se imagina**. 2017. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse105.pdf>.

JANTSCH, N.; COSTA, A. E. K.; PISSAIA, L. F. Síndrome de *Burnout*: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 1, fev. 2018. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/260>. Acesso em: 26 abr. 2022.

KALYSH, K.; KULIK, C. T.; PERERA, S. Help or hindrance? Work–life practices and women in management. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 504–518, jun. 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984315001575?via%3Dihub>. Acesso em: 26 abr. 2022.

KANDEL, E. R. *et al.* **Princípios de Neurociências**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

KARAZI-PRESLER, T.; SASSON-LEVY, O.; LOMSKY-FEDER, E. Gender, emotions management, and power in organizations: the case of israeli women junior military officers. **Sex Roles**, v. 78, n. 7, p. 573–586, 1 abr. 2018. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-017-0810-7>. Acesso em: 26 abr. 2022.

KHAPOVA, S. N.; ARTHUR, M. B. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. **Human Relations**, v. 64, n. 1, p. 3–17, jan. 2011. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726710384294>

KING, J. E.; COOLEY, E. L. Achievement orientation and the impostor phenomenon among college students. **Contemporary Educational Psychology**, v. 20, n. 3, p. 304–312, 1995.

KOSSEK, E. E.; BUZZANELL, P. M. Women’s career equality and leadership in organizations: Creating an evidence-based positive change. **Human Resource Management**, v. 57, n. 4, p. 813–822, 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.21936>

KRISHNAN, K. Even Emma Watson suffers from imposter syndrome, how many of you can relate? **IDIVA**, 2019. Disponível em: <https://www.idiva.com/news-opinion/womens-issues/emma-watson-says-she-has-imposter-syndrome-and-so-many-of-us-can-relate/18004312>

KUMAR, S.; JAGACINSKI, C. M. Imposters have goals too: The imposter phenomenon and its relationship to achievement goal theory. **Personality and Individual Differences**, v. 40, n. 1, p. 147–157, 1 jan. 2006. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886905002333?via%3Dihub>. Acesso em: 26 abr. 2022.

KUNA, S. All by myself? Executives’ imposter phenomenon and loneliness as catalysts for executive coaching with management consultants. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 55, n. 3, p. 306–326, 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0021886319832009>. Acesso em: 26 abr. 2022.

LADGE, J.; EDDLESTON, K. A.; SUGIYAMA, K. Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs’ business growth. **Business Horizons**, v. 62, n. 5, p. 615–

624, set. 2019. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681319300710?via%3Dihub>. Acesso em: 26 abr. 2022.

LANE, J. A. The imposter phenomenon among emerging adults transitioning into professional life: developing a grounded theory. **Adultspan Journal**, v. 14, n. 2, p. 114-128, 2015. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/adsp.12009>. Acesso em: 26 abr. 2022.

LAVINAS, L. Aumentando a competitividade das mulheres no mercado de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 4, n. 1, p. 171–182, jan. 1996. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16666>. Acesso em: 26 abr. 2022.

LEADEM, R. 12 Leaders, entrepreneurs and celebrities who have struggled with imposter syndrome. **Entrepreneur**, 2017. Disponível em: <https://www.entrepreneur.com/slideshow/304273>

LEONHARDT, M.; BECHTOLDT, M. N.; ROHRMANN, S. All impostors aren't alike differentiating the impostor phenomenon. **Frontiers in Psychology**, v. 8, p. 1505, 2017. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01505/full>

LONDON, M.; STUMPF, S. A. **Managing careers**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

MAIATO, A. M.; CARVALHO, F. A. H. DE. Os estereótipos de gênero relacionados à dimensão profissional nas representações dos/as estudantes adolescentes. **Revista Thema**, v. 17, n. 2, p. 509–523, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/1192>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo, Editora Atlas, 2003, 5ed., 155p.

MARTINS, S. C. P.; PINTO, L. P. Competências acadêmicas e habilidades sociais: Estudo correlacional em crianças. **Revista Psicopedagogia**. v.39, n.118. p. 5-13. 2022. DOI: <https://doi.org/10.51207/2179-4057.20220001>

MARTINS, S. P. **Convenções da OIT**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Senac, 2003.

MAYRHOFER, W. *et al.* Going beyond the individual: Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice. **Journal of Management Development**, v. 23, n. 9, p. 870–884, jan. 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/235279032_Going_beyond_the_individual_Some_potential_contributions_from_a_career_field_and_habitus_perspective_for_global_carrer_research_and_practice. Acesso em: 26 abr. 2022.

MELLO, S.; GOMES, J. C. Sou uma fraude ou não? O fenômeno da impostora em professoras universitárias no sul do Brasil. *In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 20, 2020, Caxias do Sul. **Anais [...]**. Caxias do Sul: 2020.

MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Revista de Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 369-384, jul/set. 2005.

MEURER, A. M.; COSTA, F. Eu quero, eu posso, mas será que eu consigo? Fenômeno do impostor em pós-graduandos *stricto sensu* da área de negócios. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 15, n. 4, dez. 2021. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/2818>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MOATE, R. M. *et al.* Doctoral student perfectionism and emotional well-being. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, v. 52, n. 3, p. 145-155, jul. 2019. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07481756.2018.1547619>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MONTEIRO, L. OMS classifica a síndrome de burnout como doença. **Super Interessante**, 2022. Disponível em: <https://super.abril.com.br/saude/oms-classifica-a-sindrome-de-burnout-como-doenca/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. *In*: GUNZ, H.; PEIPERL, M. (Eds.). **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., 2007. p. 13-38.

NEUREITER, M.; TRAUT-MATTAUSCH, E. An inner barrier to career development: preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. **Frontiers in Psychology**, v. 7, 2016. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00048/full>. Acesso em: 26 abr. 2022.

NYBERG, A. *et al.* Does work-personal life interference predict turnover among male and female managers, and do depressive symptoms mediate the association? A longitudinal study based on a Swedish cohort. **BMC Public Health**, v. 18, n. 1, p. 828, jul. 2018. Disponível em: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-5736-7>. Acesso em: 26 abr. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 2021 Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>

OLIVEIRA, A. R. *et al.* Síndrome de burnout e fenômeno do impostor: um estudo correlacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, mar. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/13344>. Acesso em: abr. 2022.

OLIVEIRA, P. R.; SCORZAFAVE, L. G. Desemprego e inatividade nas metrópoles brasileiras: as diferenças entre homens e mulheres. **Nova Economia**, v. 19, n. 2, p. 291-234, ago. 2009.

ONU; Organização das Nações Unidas. **Como as Nações Unidas apoiam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

PANNHAUSEN, S.; KLUG, K.; ROHRMANN, S. Never good enough: the relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. **Current Psychology**, v. 41, n. 2, p. 888-901, 1 fev. 2022. Disponível em:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-020-00613-7>. Acesso em: 26 abr. 2022.

PARKMAN, A. The imposter phenomenon in higher education: incidence and impact. **Journal of Higher Education Theory and Practice**, v. 16, n. 1, p. 51-60, 2016. Disponível em: http://www.na-businesspress.com/JHETP/ParkmanA_Web16_1_.pdf

PATZAK, A.; KOLLMAYER, M.; SCHOBER, B. Buffering impostor feelings with kindness: the mediating role of self-compassion between gender-role orientation and the impostor phenomenon. **Frontiers in Psychology**, v. 8, p. 1289, 2017. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01289/full>. Acesso em: 26 abr. 2022.

PÊGO, F. P. L. E.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 171–176, 2016. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1833>. Acesso em: 26 abr. 2022.

PHILIPPI JUNIOR, A.; SILVA NETO, A. J. **Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia & inovação**. Manole, São Paulo, 2010.

POWELL, G. N.; BUTTERFIELD, D. A. Correspondence between self- and good-manager descriptions: examining stability and change over four decades. **Journal of Management**, v. 41, n. 6, p. 1745–1773, 1 set. 2015. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206312463939>. Acesso em: 26 abr. 2022.

PRONI, H. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. e41780 3, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/#>. Acesso em: 16 jul. 2022

ROMANZOTI, N. Sociedade em que as mulheres mandam podem nos ensinar muitas coisas. **Hypescience**, 2014. Disponível em: <http://hypescience.com/sociedades-em-que-as-mulheres-mandam/>

ROSS, S. R.; KRUKOWSKI, R. A. The imposter phenomenon and maladaptive personality: type and trait characteristics. **Personality and Individual Differences**, v. 34, n. 3, p. 477–484, 1 fev. 2003. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886902000673?via%3Dihub>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SCHUBERT, N.; BOWKER, A. Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. **Current Psychology**, v.38, p.749-755, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-017-9650-4>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 31, n. 3, p. 441-477, 2001.

SGARBIERI, A. N. Representações do gênero feminino na mídia impressa. **Estudos Linguísticos**, v. 35, p. 386–371, 2006. Disponível em: <http://www.gel.hospedagemdesites.ws/estudoslinguisticos/edicoesanteriores/4publica-estudos-2006/sistema06/710.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SHEPPARD, L. D. Gender differences in leadership aspirations and job and life attribute

preferences among U.S. undergraduate students. **Sex Roles**, v. 79, n. 9, p. 565–577, nov. 2018. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-017-0890-4>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SILVA, J. Marcia Tiburi: “O patriarcado é o sistema de opressão e privilégios dos sujeitos machos e brancos”. **Escotilha**, mar. 2018. Disponível em: <https://escotilha.com.br/literatura/entrevista-marcia-tiburi/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

SILVEIRA, A. L. P. *et al.* Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 275–284, 2016. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/121/pt-BR/sindrome-de-burnout--consequencias-e-implicacoes-de-uma-realidade-cada-vez-mais-prevalente-na-vida-dos-profissionais-de-saude>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SIMON, M.; CHOI, Y. Using factor analysis to validate the Clance Impostor Phenomenon Scale in sample of science, technology, engineering and mathematics doctoral students. **Personality and Individual Differences**, v. 121, p. 173-175, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886917305974>

SOARES, A. K. S.; NASCIMENTO, E. F. DO; CAVALCANTI, T. M. Fenômeno do impostor e perfeccionismo: avaliando o papel mediador da autoestima. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 21, n. 1, p. 116–135, abr. 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/59373>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SONNAK, C.; TOWELL, T. The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. **Personality and Individual Differences**, v. 31, n. 6, p. 863-874, 2001. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886900001847>. Acesso em: 26 abr. 2022.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62–69, jan. 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro>. Acesso em: 26 abr. 2022.

STURGES, J. What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. **British journal of management**, v. 10, n. 3, p. 239-252, 1999. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.00130?casa_token=dt1RA6X1R7oAAAAA:fZfsyBUAO0tU-yrpN4s8P1i5_qmmla9o-QdleWNwaeRcgDWS8dkCD601NEQL4212b9nQphHlgarB0DE1

SULLIVAN, J. B.; RYBA, N. L. Prevalence of impostor phenomenon and assessment of well-being in pharmacy residents. **American Journal of Health-System Pharmacy**, v. 77, n. 9, p. 690–696, abr. 2020. Disponível em: <https://academic.oup.com/ajhp/article-abstract/77/9/690/5810905?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 26 abr. 2022.

TAYLOR, A. **The impostor phenomenon**: a look at the outside, the inside, and the other side through scholarly personal narrative. 2009. Tese (Doctor of Philosophy) - Colorado State University, Fort Collins, Colorado, 2009.

THOMPSON, T.; DAVIS, H.; DAVIDSON, J. Attributional and affective responses of

impostors to academic success and failure outcomes. **Personality and Individual Differences**, v. 25, n. 2, p. 381–396, 1 ago. 1998. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886998000658>. Acesso em: 26 abr. 2022.

THOMPSON, T.; FOREMAN, P.; MARTIN, F. Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. **Personality and Individual Differences**, v. 29, n. 4, p. 629–647, out. 2000. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2000-05421-003>. Acesso em: 26 abr. 2022.

VAUGHN, A. R.; TAASOBSHIRAZI, G.; JOHNSON, M. L. Impostor phenomenon and motivation: women in higher education. **Studies in Higher Education**, v. 45, n. 4, p. 780–795, abr. 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2019.1568976>. Acesso em: 26 abr. 2022.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2014.

VIAL, A. C.; NAPIER, J. L.; BRESCOLL, V. L. A bed of thorns: female leaders and the self-reinforcing cycle of illegitimacy. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 400–414, jun. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.004>. Acesso em: 26 abr. 2022.

VIEIRA, C. *et al.* **Guião de Educação: conhecimento, género e cidadania no ensino secundário**. Lisboa: Comissão para a cidadania e igualdade de género, 2017. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Conhecimento_Genero_e_Cidadania_Ensino_Secundario_Versao_Digital.pdf. Acesso em: 26 abr. 2022.

VILLWOCK, J. A. *et al.* Impostor syndrome and burnout among American medical students: a pilot study. **International Journal of Medical Education**, v. 7, p. 364–369, out. 2016. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27802178/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

ANEXO 1

ESCALA CLANCE DO FENÔMENO DO IMPOSTOR (Adaptação Brasileira)

A seguir, encontra-se uma lista com 20 afirmações. Não existem respostas certas ou erradas, apenas gostaríamos de saber a sua opinião, o quanto você concorda ou discorda com cada afirmação.

1	2	3	4	5
Não me descreve	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Me descreve totalmente

_____ Muitas vezes tive sucesso em um teste ou tarefa mesmo com medo de não me sair bem antes de entendê-la.

_____ Eu posso dar a impressão de que eu sou mais competente do que eu realmente sou.

_____ Eu evito avaliações se possível e tenho pavor de ser avaliado (a).

_____ Quando as pessoas me elogiam por algo que eu realizei, temo que não serei capaz de corresponder às suas expectativas em relação a mim no futuro.

_____ Às vezes, acho que obtive minha posição atual ou obtive meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.

_____ Eu tenho medo que as pessoas importantes pra mim possam descobrir que eu não sou tão capaz quanto elas pensam que sou.

_____ Eu tendo a me lembrar de situações nas quais eu não fiz meu melhor mais do que situações em que fiz meu melhor.

_____ Eu raramente faço um projeto ou tarefa tão bem quanto eu gostaria de fazer.

_____ Às vezes eu sinto ou acredito que meu sucesso (na vida pessoal, trabalho ou estudos) é resultado de algum tipo de erro.

_____ É difícil para mim aceitar elogios sobre minha inteligência ou minhas realizações.

_____ Às vezes sinto que meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.

_____ Às vezes sinto-me decepcionado (a) com minhas realizações atuais e acho que deveria ter realizado muito mais.

_____ Às vezes tenho medo de que os outros descubram o quanto de conhecimento ou habilidade realmente me falta.

_____ Geralmente temo que eu possa falhar em uma nova tarefa ou empreendimento embora eu geralmente façam aquilo que tento.

_____ Mesmo quando obtenho alguma conquista e sou reconhecido (a) por isso, tenho dúvidas se sou capaz de repetir o sucesso.

_____ Se recebo muitos elogios e reconhecimento por algo que realizei, tendo a desconsiderar a importância do que fiz.

_____ Frequentemente comparo minha habilidade com aqueles que me cercam e acho que eles possam ser mais inteligentes do que eu.

_____ As vezes me preocupo em não conseguir me sair bem em um projeto ou em um exame/prova, embora outras pessoas próximas tenham confiança que eu vou me sair bem.

_____ Se eu estou para receber uma promoção no trabalho ou ser reconhecido por algo, eu hesito em falar para as outras pessoas até que isso de fato aconteça.

_____ Eu me sinto mal e desencorajado se eu não for “o melhor” ou pelo menos “muito especial” em situações que envolvam realizações.

Fonte: BEZERRA, T. C. G. *et al.* Escala Clance do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira. **Psico-USF**, v. 26, p. 333–343, 4 ago. 2021. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712021000200333&script=sci_abstract&tlng=pt

ANEXO 2

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA – EPSC

Todas as questões a seguir devem ser respondidas levando em consideração a SUA interpretação sobre as SUAS realizações em relação à carreira, ou seja, à sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados até este momento em sua vida profissional. Portanto, responda levando em consideração:

- Todo o seu progresso profissional e todos os trabalhos que você desenvolveu até hoje;
- Incluindo trabalhos voluntários;
- Sem se prender a um tipo de trabalho específico que você desenvolve hoje;
- Ou a uma organização específica para a qual você trabalha hoje.

A seguir estão listadas várias frases com percepções que você pode ter em relação a sua carreira, seu trabalho e sua vida pessoal ligada ao trabalho. Para cada item, você deve escolher e escrever, entre os parênteses, um grau entre 1 e 5 se você discorda totalmente (1) ou concorda totalmente (5).

- () Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.
- () Tenho recebido recompensas justas comparadas com as de outras pessoas que conheço (não só na minha área).[®]
- () Apresento ideias fora do comum.
- () A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.[®]
- () Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.
- () Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.
- () Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.
- () Minha carreira é ética.
- () Tenho uma vida equilibrada.
- () Tenho orgulho do que faço profissionalmente.[®]
- () Tenho uma clara identidade profissional construída ao longo da minha carreira.
- () Meu(s) trabalho(s) é(são) importante(s) para a(s) organização(ões) onde atuo.
- () Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.
- () Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.
- () Tenho atingido as metas de desempenho com competência.

- () Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.
- () Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras emateriais.®
- () Ajudo meus colegas de trabalho.
- () Sinto-me feliz com minha vida profissional.
- () Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.
- () Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas competências.
- () Tenho estabilidade em minha vida profissional.
- () Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.®
- () Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.®
- () Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.®
- () Não tenho violado meus valores enquanto exerço minha carreira.
- () Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.
- () Tenho uma boa rede de contatos profissionais.
- () Eu e as equipes com quem trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.
- () Minha carreira é compatível com minhas vocações.
- () Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.
- () As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.
- () Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.
- () Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.
- () Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.
- () Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.
- () Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.
- () Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.®
- () Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.
- () Sou reconhecido pelos meus superiores.
- () Minha carreira tem impacto positivo na comunidade.
- () Sou reconhecido pelos colegas de trabalho.
- () O prestígio (ou *status*) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.®
- () Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.
- () Tenho várias oportunidades de trabalho disponíveis.
- () Meus colegas de trabalho me ajudam.

() Sou importante onde atuo.

() Minha renda supre as minhas necessidades e as de meus dependentes.®

®: Itens da versão reduzida.

Fonte: Costa (2010).

ANEXO 3**QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

1. Idade *

Entre 18 e 25 anos

Entre 26 e 35 anos

Entre 36 e 45 anos

Entre 46 e 55 anos

Acima de 55 anos

2. Escolaridade *

Ensino médio completo ou menos Ensino superior completo

Especialização completa Mestrado completo

Doutorado completo

3. Qual a sua profissão? *4. Em qual cidade você trabalha?*

5. Há quanto tempo trabalha na organização atual? (Discrimine sua resposta em * anos ou meses) *

6. Tempo de experiência profissional (Discrimine sua resposta em anos e meses) *

7. Qual área de atuação da organização*

Serviço

Industria

7.1. Se você respondeu "serviços" na questão anterior (7), complemente qual sua área de atuação:

Instituição Educacional

Sistema de Crédito Cooperativo

Organização Associativa Patronal e Empresarial

ANEXO 4

PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UNIVERSIDADE DO PLANALTO
CATARINENSE - UNIPLAC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: FENÔMENO IMPOSTOR, PERFORMANCE E CARREIRA DE MULHERES TRABALHADORAS

Pesquisador: ALDENIZE APARECIDA KLEY

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 68631623.4.0000.5368

Instituição Proponente: Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.018.743

Apresentação do Projeto:

Projeto de dissertação de mestrado, intitulada FENÔMENO IMPOSTOR, PERFORMANCE E CARREIRA DE MULHERES TRABALHADORAS. Pesquisa aplicada, transversal, descritiva. De método misto (quali-quantitativa). Assume o design de survey (levantamento).

Objetivo da Pesquisa:

Examinar a relação entre o Fenômeno Impostor, performance e carreira de mulheres trabalhadoras brasileiras.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Define-se que a exposição dos participantes será de risco mínimo, uma vez que não será realizada qualquer intervenção ou modificação intencional nas variáveis fisiológicas dos indivíduos. Desse modo, a pesquisa não apresentará qualquer risco de ordem física às participantes. Entretanto poderá ocasionar desconforto psicológico, uma vez que propõe uma reflexão sobre seu cotidiano de trabalho. Caso isso venha acontecer, as pesquisadoras deverão ser comunicadas e farão os devidos encaminhamentos para os serviços da rede SUS que oferecem este tipo de suporte, sem ônus às participantes. Observa-se ainda que mesmo depois de ter manifestado sua concordância quanto a participação na pesquisa, a participante mantém o direito de pleitear reparação por danos que apresentem nexos causais com

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Prédio da Reitoria - 2º andar, sala 10

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1086

E-mail: cep@uniplacages.edu.br

Continuação do Parecer: 6.018.743

sua pesquisa. Em razão do disposto pela Secretaria -Executiva do Conselho Nacional de Saúde, Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, no ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, datado em 24 de fevereiro de 2021, informa-se que: (i) além dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, riscos próprios do ambiente virtual e dos meios eletrônicos poderão estar presentes. Em relação a estes, ainda que todas as medidas de segurança possíveis sejam adotadas pelas pesquisadoras, há limitações para se assegurar a total e irrestrita confidencialidade. Caso alguma violação nos dados venha a acontecer, os participantes serão imediatamente informados e medidas cabíveis serão adotadas.

Benefícios:

Em relação aos benefícios, a pesquisa possibilitará a reflexão sobre a relação entre o fenômeno da impostora, performance e carreira profissional. O conhecimento produzido e socializado poderá beneficiar organizações de trabalho e trabalhadoras, na proposição de ações e medidas que minimizem os fatores de empoderamento feminino, algo que poderá contribuir ao bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa está de acordo com a Resolução CNS Nº 510/2016

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide conclusões ou pendências e lista de inadequações.

Recomendações:

Vide conclusões ou pendências e lista de inadequações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências

Considerações Finais a critério do CEP:

O desenvolvimento da pesquisa, deve seguir os fundamentos, metodologia e preposições, do modo em que foram apresentados e avaliados por este CEP, qualquer alteração, deve ser imediatamente informada ao CEP-UNIPLAC, acompanhada de justificativa.

O pesquisador deverá observar e cumprir os itens relacionados abaixo, conforme descrito na Resolução nº 466/2012.

- a) Desenvolver o projeto conforme delineado;
- b) Elaborar e anexar na Plataforma Brasil os relatórios parcial e final;
- c) Apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento;
- d) Manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Prédio da Reitoria - 2º andar, sala 10

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1086

E-mail: cep@uniplacages.edu.br

Continuação do Parecer: 6.018.743

responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;

e) Encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto; e

f) Justificar fundamentalmente, perante o CEP ou a CONEP. Interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2007661.pdf	04/04/2023 17:27:36		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	04/04/2023 17:26:42	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Outros	Instrumentos_coleta_dados.pdf	04/04/2023 17:22:08	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	06/03/2023 20:29:17	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_compromisso_pesquisador.pdf	06/03/2023 16:35:51	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Declaração de concordância	Ciencia_Concordancia.pdf	02/03/2023 16:49:46	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Folha de Rosto	Folha_Rosto.pdf	27/02/2023 15:03:59	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

LAGES, 24 de Abril de 2023

Assinado por:

**Elisa Maria Rodriguez Pazinato Telli
(Coordenador(a))**

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Prédio da Reitoria - 2º andar, sala 10

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1086

E-mail: cep@uniplacages.edu.br