

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

JASMYNE DOS SANTOS DE AZEVEDO

**A SÍNDROME DA IMPOSTORA E SUA RELAÇÃO COM A GESTÃO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM ADMINISTRADORAS E SEUS DESAFIOS
NA CARREIRA**

**CERRO LARGO
2023**

JASMYNE DOS SANTOS DE AZEVEDO

**A SÍNDROME DA IMPOSTORA E SUA RELAÇÃO COM A GESTÃO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM ADMINISTRADORAS E SEUS DESAFIOS NA
CARREIRA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção de título do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dra. Luciana Scherer

CERRO LARGO

2023

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Azevedo, Jasmyne dos Santos de

A síndrome da impostora e sua relação com a gestão organizacional: Um estudo com administradoras e seus desafios na carreira / Jasmyne dos Santos de Azevedo. -- 2023.

88 f.:il.

Orientadora: Doutora Luciana Scherer

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Bacharelado em Administração, Cerro Largo, RS, 2023.

1. Síndrome da Impostora. 2. Administradoras. 3. Comportamento Humano nas Organizações. 4. Escala Clance do Fenômeno Impostor. I. Scherer, Luciana, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

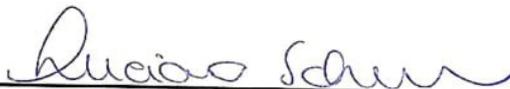
JASMYNE DOS SANTOS AZEVEDO

**A SÍNDROME DA IMPOSTORA E SUA RELAÇÃO COM A GESTÃO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM ADMINISTRADORAS E SEUS DESAFIOS
NA CARREIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi defendido e aprovado pela banca em:
02/03/2023

BANCA EXAMINADORA:

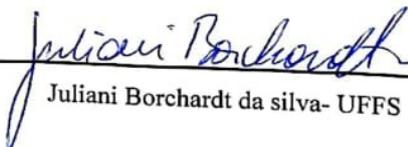


Luciana Scherer – UFFS

Orientadora



Roberto Ajala – UFFS



Juliani Borchardt da Silva – UFFS

Mulheres são seres incríveis, capazes de tudo e se superam a cada novo movimento,
sobretudo desafio. (Autor desconhecido)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pois Ele tem me sustentado e dado forças para ultrapassar todas as dificuldades durante esse período de graduação, me dando forças.

Agradeço a minha família, por todo apoio, ao meu noivo por me dar forças e estar sempre ao meu lado durante as horas difíceis, me dando carinho, cuidado, toda cumplicidade e paciência, e principalmente a minha mãe, pois esteve comigo nos momentos mais complicados me apoiando, me ajudando, me dando ânimo e forças como possível, obrigado por todo amor de vocês.

Aos meus amigos, que estiveram comigo para que eu pudesse passar por todos esses momentos, principalmente os que estiveram lutando junto comigo.

A minha orientadora, Luciana Scherer, que esteve me ajudando, incentivando, orientando da melhor forma possível, não teria outra orientadora para me ajudar e dar força emocional como foi.

Obrigado a todos que estiveram comigo durante essa caminhada, sou muito grata por ter vocês e a Deus pois me abençoou e sustentou.

RESUMO

As mulheres passam por diversas dificuldades no mercado de trabalho, a pesquisa veio como meio de identificar algumas dessas dificuldades tendo como centro a síndrome da impostora, que é um termo utilizado para definir o autoboicote, o sentimento de que você não merece o sucesso que tem, de que todos irão descobrir que você é uma farsa, e como as administradoras lidam com esses sentimentos. A partir disso, o objetivo geral da pesquisa foi Investigar a Síndrome da Impostora e sua relação com a gestão organizacional num estudo com administradoras e seus desafios na carreira. A pesquisa mostra que através de análises comportamentais é possível identificar problemas como a síndrome da impostora com suas colaboradoras, visto que essa síndrome pode ter início no comportamento micro organizacional, ajudando assim não só na carreira feminina como também a gestão e comportamento organizacional. A escolha do tema tem como justificativa o interesse pela busca de informações referentes a um assunto dado como novo, mas muito presente na vida da população em geral, incluindo não só as mulheres como também os homens. Para responder a questão, optou-se pela realização de uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa. Foi feito uma coleta de dados a partir da aplicação do questionário denominado Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)-Escala Clance do Fenômeno Impostor, e duas questões abertas, com 112 administradoras do Rio Grande do Sul. Os resultados mostraram que apesar de a grande maioria sofrer com a síndrome da impostora, muitas estão conseguindo ter consciência do que estão passando e buscando formas para superar esses sentimentos, através de conhecimentos e busca por pensamentos positivos.

Palavras-chave: Síndrome da Impostora. Administradoras. Comportamento Humano nas Organizações. Escala Clance do Fenômeno Impostor

ABSTRACT

Women go through several difficulties in the labor market, the research came as a means of identifying some of these difficulties with the imposter syndrome at the center, which is a term used to define self-boycott, the feeling that you do not deserve the success you have, that everyone will find out you're a fake, and how administrators deal with these feelings. From this, the general objective of the research was to investigate the Impostor Syndrome and its relationship with organizational management in a study with administrators and their career challenges. The research shows that through behavioral analyzes it is possible to identify problems such as the imposter syndrome with its collaborators, since this syndrome can start in the micro-organizational behavior, thus helping not only in the female career but also in the management and organizational behavior. The choice of theme is justified by the interest in seeking information regarding a subject considered new, but very present in the life of the general population, including not only women but also men. To answer the question, it was decided to carry out exploratory research with a qualitative approach. Data were collected from the application of the questionnaire called Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) and two open questions, with 112 administrators from Rio Grande do Sul. The results showed that although the vast majority suffer from the impostor syndrome, many are managing to be aware of what they are going through and are looking for ways to overcome these feelings, through knowledge and the search for positive thoughts.

Keywords: Impostor Syndrome. Administrators. Human Behavior in Organizations. Imposter Phenomenon Clance Scale.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Qual é sua idade?.....	40
Gráfico 2 - Qual seu grau de instrução?.....	41
Gráfico 3 - Atualmente, você trabalha em qual setor produtivo?.....	42
Gráfico 4 - Atualmente, você exerce alguma função de gestão/ liderança?.....	42
Gráfico 5 - Eu tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.....	43
Gráfico 6 - Eu posso dar a impressão de que sou mais competente do que realmente sou.	44
Gráfico 7 - Embora eu tenha não executar bem uma tarefa antes de eu assumi-la, acabo tendo sucesso.....	44
Gráfico 8 - Quando as pessoas me elogiam por algo que realizei, tenho medo de não ser capaz de corresponder às expectativas que elas têm de mim no futuro.....	46
Gráfico 9 - Tenho pensamentos de que obtive minha posição atual ou obtive meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.....	47
Gráfico 10 - Receio que pessoas importantes para mim descubram que não sou tão capaz quanto pensam que sou.....	48
Gráfico 11 - Costumo me lembrar dos incidentes em que não fiz o meu melhor mais do que das vezes em que fiz o meu melhor.....	49
Gráfico 12 - Dificilmente faço um projeto ou tarefa tão bem quanto gostaria de fazê-los..	50
Gráfico 13 - Sinto ou acredito que meu sucesso na minha vida ou no meu trabalho foi resultado de algum tipo de erro.....	51
Gráfico 14 - É difícil para eu aceitar elogios ou elogios sobre minha inteligência ou realizações.....	51
Gráfico 15 - Sinto que meu sucesso se deve a algum tipo de sorte.....	52
Gráfico 16 - Fico desapontado com minhas realizações atuais e acho que deveria ter realizado muito mais.....	53
Gráfico 17 - Tenho medo que os outros descubram quanto conhecimento ou habilidade realmente me falta.....	54
Gráfico 18 - Tenho medo de falhar em uma nova tarefa ou empreendimento, embora geralmente faça bem o que tento.....	55
Gráfico 19 - Quando sou bem-sucedido em algo e sou reconhecido por minhas realizações, tenho dúvidas de que posso continuar repetindo esse sucesso.....	56

Gráfico 20 - Se recebo muitos elogios e reconhecimentos por algo que realizei, tendo a tendência a desconsiderar a importância do que fiz.....	57
Gráfico 21 - Quando comparo minha habilidade com aqueles ao meu redor, acredito acho que eles podem ser mais inteligentes do que eu.....	58
Gráfico 22 - Me preocupo em não ter sucesso em um projeto ou em um exame, mesmo que os outros ao meu redor tenham uma confiança considerável de que vou me sair bem.	60
Gráfico 23 - Se vou receber uma promoção ou algum tipo de reconhecimento, hesito em contar aos outros até que seja um fato consumado.....	60
Gráfico 24 - Sinto-me mal e desanimado se não sou "o melhor" ou pelo menos "muito especial" em situações que envolvem realização.....	61

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Instrumento de Pesquisa - Escala Clance da Síndrome da Impostora.....	36
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Em algum momento na sua carreira você sentiu/ agiu como se não se sentisse preparada ou capaz? Conte um momento ou situação.....	65
Quadro 2: Quando está prestes a enfrentar algo novo, o que você costuma pensar? Fale sobre seus pensamentos, medos, suas reflexões, emoções.....	68

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 TEMA DE PESQUISA.....	16
1.2 OBJETIVOS.....	16
1.2.1 Objetivo geral.....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
1.3 JUSTIFICATIVA.....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 MULHERES E OS DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	19
2.2 GESTÃO E COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.....	22
2.3 SÍNDROME DA IMPOSTORA.....	25
2.4 ADMINISTRADORAS.....	29
3 METODOLOGIA.....	31
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	32
3.2 SUJEITOS E AMOSTRA.....	33
3.3 COLETA DE DADOS.....	34
3.4 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	38
3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	38
3.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS DA PESQUISA.....	39
4 POSICIONAMENTO DAS ADMINISTRADORAS EM RELAÇÃO À SÍNDROME DA IMPOSTORA – RESULTADO DOS QUESTIONÁRIOS.....	40
4.1 AÇÕES E DISCUSSÕES / PROPOSTAS PARA AS ORGANIZAÇÕES.....	73
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
REFERÊNCIAS.....	78
APÊNDICE I.....	85

1 INTRODUÇÃO

A representatividade feminina no mercado de trabalho tem aumentado com o passar dos anos, porém, são diversas as dificuldades e fatores quais deixam as mulheres desconfortadas por essas terem em si uma sobrecarga maior de trabalho, sabe-se que dentre os serviços quais estão submetidas em empresas, têm também os serviços domésticos muitas das vezes, tendo em vista que estes são desde sempre, delegados ao papel feminino.

Uma dessas dificuldades que se pode apontar inicialmente, é a Síndrome da Impostora, que têm sido base de estudos, como forma de identificar e entender a fundo o que é causado diante dela. Visto que, as pessoas sofrem dela com diversas formas podendo ser permanente, frequente ou até mesmo temporária, fazendo com que se sintam incapazes de aceitar seu sucesso por merecimento próprio, independente do nível de sucesso alcançado tanto nas áreas de trabalho como também de estudo (CARRASCO; 2017).

Uma pesquisa realizada por Gail Matthews (1978), sobre a síndrome do impostor, nos Estados Unidos na Universidade Dominicana da Califórnia, revela que a síndrome atinge em média 70% dos profissionais de sucesso, tendo com maior foco as mulheres. Clance e Imes (1978), psicoterapeutas perceberam numa outra pesquisa feita em 1978, sobre a síndrome da impostora feita com 150 mulheres, que as mais bem-sucedidas relatam sentir medo extremo do fracasso (MATTHEWS, apud. SIMÃO 2021, p.9).

Alguns estudos sugerem que tal síndrome acontece em um número maior de vezes em mulheres, por estas serem inferiorizadas pelo mundo dominado pelo homem na área executiva. Enquanto em outros trazem que os homens também sofrem dessa síndrome por conta do mundo competitivo em que se vive (ALLEVA, 2016).

A mulher tem sido diminuída há muitos anos no mercado de trabalho, independente de sua classe social, isso acontecia porque eram consideradas fracas e com isso não poderiam fazer tantas coisas quanto um homem. Elas viviam por trás dos maridos porque sua mão de obra era tão desvalorizada que pouco conseguiam suprir suas necessidades básicas. Vivendo com os maridos às excluindo do seio laboral, ouviam a desculpa de que mulher não precisava ganhar dinheiro

(FERREIRA, 2013). Corroborando com isso, leva-se em consideração a respeito dos estudos que sugerem as mulheres sofrerem mais de tal síndrome por serem inferiorizadas em relação aos homens podendo também acarretar a competição que há no mercado.

Mesmo que a primeira pesquisa sobre a Síndrome da Impostora tenha surgido em 1978 – portanto, há 44 anos – quando as psicólogas Pauline Clance e Suzanne Imes, da Universidade do Estado da Geórgia, estudaram um grupo de 150 mulheres que tinham muito sucesso e, mesmo assim, se sentiam uma fraude, a temática ainda é pouco discutido na academia, especialmente no âmbito da Administração e seus correlatos Programas de Pós-Graduação. Para referendar essa afirmação, apresenta-se o fato de que, na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações¹ (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, ligado ao Ministério da Ciência e Tecnologia, ao pesquisar Teses e Dissertações sobre “Síndrome da Impostora”, encontra-se - dentre os 777.335 trabalhos indexados na base de dados, como resultado, apenas 6 trabalhos acadêmicos. Dentre esses 6, apenas um traz a perspectiva voltada para as mulheres: “A alta capacidade pela perspectiva das mulheres: estudos de caso do Brasil e da Espanha²”, Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos; e o único trabalho correlato a Administração intitula-se “Síndrome do impostor e auto-eficácia de minorias sociais: alunos de contabilidade e administração³”, dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

Embora o tema Síndrome da Impostora ainda pareça pouco explorado nas bases de dados da academia, no dia a dia vem emergindo como uma discussão importante perspectiva pessoal para as mulheres que se propõem atuar no mercado de trabalho e por conseguinte, nas organizações, passando a ser um tema a ser consolidado nos estudos do Comportamento Humano nas Organizações. Essas discussões aparecem em reportagens de revistas, jornais, blogs, vlogs, programas de entrevistas e de discussões, postagens em redes sociais e podcasts. Portanto, é

1 A Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) integra e dissemina, em um só portal de busca, os textos completos das teses e dissertações defendidas nas instituições brasileiras de ensino e pesquisa. Em 2022, data dessa pesquisa, o banco de dados é composto de 777.334 documentos, sendo 213.806 teses e 563.529 de 130 Instituições.

2 http://bdtb.ibict.br/vufind/Record/SCAR_815bac9b68fa9865c2a39d4b8380246f

3 http://bdtb.ibict.br/vufind/Record/USP_580690adee3e2345635ce710610d4b4d

preciso posicionar, já nessa introdução, que mesmo que pareça uma postura acadêmica, de certa forma, heterodoxa, essas fontes se mostram bastante importantes para a construção de uma discussão sobre o tema e ajudam na exploração desse conhecimento. A partir dessas fontes – heterodoxas, mas importantes – aprende-se e apreende-se sobre a Síndrome da Impostora, e espera-se contribuir com a sistematização desse tema na academia, em especial nos círculos acadêmicos e teóricos da Administração.

Quando se trata das questões da mulher na gestão, é de grande conhecimento de que elas tiveram desvantagens quando comparadas aos homens ao longo da história. Hoje, mesmo diante desses fatos, as mulheres têm cada vez mais ocupado cargos importantes no mercado de trabalho (KEGOAT,2009).

Lembrando que, estas, desde antigamente já administravam, mesmo que não no cargo de administradora de organização, por exemplo, mas administravam seus trabalhos com a casa, tendo como afazeres planejar, executar, organizar suas tarefas do dia a dia, além de liderança com toda a família, carregando assim, habilidades de administrar independente de cargo empregatício.

A pesquisa busca entender os desafios da mulher no mercado de trabalho e investigar a síndrome da impostora e sua relação com a gestão organizacional, num estudo com administradoras e seus desafios na carreira. Pelo exposto, a pesquisa buscou responder a pergunta: Como a presença do fenômeno da Síndrome da Impostora manifesta-se como um desafio na carreira de administradoras no contexto da gestão organizacional?

Para melhor compreensão o estudo se apresenta entre Introdução, trazendo sua proposta, além de seus objetivos e justificativa para sua realização. Referencial, que está subdividido em quatro partes, contendo (a) mulheres e desafios no mercado de trabalho, (b) gestão e comportamento humano nas organizações, (c) Síndrome da Impostora, (d) administradoras. E metodologia, onde traz os procedimentos, instrumentos e amostra para busca de dados.

1.1 TEMA DE PESQUISA

O presente estudo tem como tema de pesquisa os desafios da carreira feminina de Administradoras, com a seguinte delimitação: Síndrome da Impostora e os desafios da carreira feminina de administradoras.

1.2 OBJETIVOS

A seguir, serão apresentados objetivos geral e específicos, em busca da realização deste estudo.

1.2.1 Objetivo geral

Investigar a Síndrome da Impostora e sua relação com a gestão organizacional num estudo com administradoras e seus desafios na carreira.

1.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a Síndrome da Impostora como um desafio da carreira feminina de Administradoras;
- Compreender como a Síndrome da Impostora se manifesta no comportamento do quadro funcional de administradoras nas organizações;
- Entender como as administradoras lidam com a Síndrome da Impostora nas organizações;
- Identificar quais são as relações da Síndrome da Impostora com a gestão organizacional e formas de superação desse comportamento.

1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema tem como justificativa o interesse pela busca de informações referentes a um assunto dado como novo, mas muito presente na vida da população em geral, incluindo não só as mulheres como também os homens, tendo como relevância da pesquisa identificar os desafios da mulher no mercado de trabalho, bem como compreender a Síndrome da Impostora e como as administradoras lidam com mais essa dificuldade, assim como saber qual as relações dessa síndrome com a gestão organizacional a ponto de identificar formas de superação desse comportamento para tais, contribuindo para as empresas e para as próprias mulheres com formas de superação desse comportamento.

Uma outra justificativa para o tema é a importância que tem, não só para pessoas inseridas no mercado de trabalho, mas também para acadêmicos quais ainda entrarão, pensando no já conhecimento e entendimento para lidar com tal situação.

O assunto abordado ainda é um diferencial, uma inovação devido a poucos trabalhos ou artigos encontrados diante da Síndrome da Impostora, embora as discussões sobre a síndrome do impostor no geral tenha aumentado nos últimos anos, ainda é muito limitada a quantidade de estudos sobre a compreensão da síndrome, dentro do contexto geral, e em especial no arcabouço teórico da Administração. Dentre os poucos estudos disponíveis, menos ainda são aqueles que ultrapassam a identificação da existência desse fenômeno, com busca de identificar seus antecedentes e habilidades proveitosas para enfrentamento, (HUTCHINS; RAINBOLT, 2016)⁴. Com a crescente de mulheres no mercado de trabalho, e como sendo estas mais propensas a sentirem Síndrome da Impostora, é um tema que vem cada dia mais ganhando espaço devido ao grande avanço dos noticiários e conhecimentos por parte das pessoas interessadas com o tema, bem como o interesse na conquista da mulher no mercado de trabalho.

A pesquisa se justifica não só pela inovação, pelo fato de existir poucos estudos relacionados, mas também para auxiliar as instituições de ensino nos esforços para melhorar os profissionais atuantes da área da administração, dependendo ainda de novos estudos. Além de reconhecer a luta da mulher para sua

inserção no mercado de trabalho, igualdade de gênero, quando pensando em seus direitos e salários no ambiente e também na sociedade.

Os resultados do estudo poderão ajudar mulheres que sofrem da Síndrome da Impostora, aquelas quais não se sentem capazes ou basicamente, com um sentimento de incompetência, onde estes acham que não são capazes de exercer um alto cargo, uma função, ou ter uma relação com alguém, uma autossabotagem que faz pensar que não é capaz de sonhar, de aprender, realizar (MULHERES NO COMANDO, 2022).

Além de, também, ressaltar em sua teoria que o estudo vem de acordo com as realidades enfrentadas por mulheres administradoras, onde tem o propósito de compreender as características destas com relação ao mercado de trabalho e sua gestão.

Para a aluna e autora deste, a pesquisa proporciona maior conhecimento e entendimento de como é importante e interessante conhecer os desafios da mulher e como lidam com cada um deles, inclusive adquirindo conhecimentos em relação à Síndrome da Impostora visto que todos estão propensos a passar por este.

O estudo servirá como base para futuros estudos, e os resultados presentes, servirão para a sociedade interessada, auxiliando para uma melhor percepção perante os casos que ocorrem diariamente com diversas pessoas, trazendo para estas uma compreensão melhor do assunto.

E por fim, mas não menos importante, poderá trazer conhecimento da relação da Gestão organizacional com a Síndrome da Impostora e mostrar como construir estratégias para minimizar tais problemas na organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico apresenta uma compreensão acerca do conceito das dificuldades das mulheres nas organizações, com ênfase numa dificuldade específica sendo ela a Síndrome da Impostora, em administradoras na gestão organizacional.

2.1 MULHERES E OS DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO

A história das mulheres no mercado de trabalho vem de tempos antigos, onde já havia diversos desafios e lutas para estas, como o direito ao voto feminino, que teve início em 1897, através de Millicent Fawcett, com o movimento do sufrágio, onde ela ajudou a reunir duas alas do movimento sufragista protegido pela União nacional das Sociedades pelo Sufrágio feminino (NUWSS) assumindo a presidência em 1907. Milhares de mulheres de diversos países a tiveram como inspiração e se basearam nessa luta por igualdade (SILVA, 2019).

No Brasil, Leolinda Daltro foi quem lutou em busca de defender a conquista da cidadania plena para as mulheres, requerendo alistamento eleitoral com base na ambiguidade da Constituição de 1891, não obteve sucesso. Fundou, em forma de protesto, o Partido Republicano Feminino em 1910, em busca de motivar a luta pelo direito de mulheres ao voto, obtendo grande sucesso sendo indicação de um jornalista na época, que demonstrou que seu movimento foi extremamente ativo na capital federal. Em 1919, Leolinda se candidatou à Intendência Municipal do Distrito Federal, e teve como objetivo de campanha uma plataforma para que as mulheres pudessem denunciar a discriminação e desigualdade social e de gênero da sociedade na época (MELO; MARQUES, [200-?]).

Durante muito tempo as mulheres foram deixadas na sombra da história, que só começou a mudar a partir do movimento feminista. Almeida e Jesus (2016), apresentam que a partir de 1875 aconteceu a emancipação feminina, sendo na época confinado ainda às mulheres das classes médias. As mulheres, durante gerações, passavam seus dias em casa, tinham como serviço o cuidado do lar. No

início do século XX, era ideal que uma mulher, jovem, ficasse na casa dos pais, sem trabalhar e só nas classes sociais mais baixas, em situação desprezível, uma jovem saía para trabalhar fora do lar, sendo em fábricas, oficinas ou como domésticas. Em decorrência da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), o movimento feminista relativa alteração nas atividades, com as mulheres assumindo papéis que pertenciam aos homens, que estavam na frente da batalha.

Quando a Guerra acabou, muitas famílias haviam perdido suas figuras masculinas, e muitos dos homens que haviam sobrevivido estavam impossibilitados de voltar ao trabalho por terem sido mutilados. As mulheres então saíram de suas casas para dar continuidade aos trabalhos iniciados pelos maridos. Durante o séc. XIX, houve a consolidação do sistema capitalista, qual trouxe diversas mudanças na organização do trabalho feminino. Boa parte da mão de obra feminina foram levadas as fábricas com o crescimento de maquinários e desenvolvimento tecnológico (PROBST, 2003).

Ainda segundo Probst (2003), começaram a surgir leis que beneficiariam as mulheres, e mesmo diante disso, aconteceram explorações duradouras, que além de jornadas longas, entre 14 e 18 horas, os salários ainda eram diferentes, onde as mulheres ganhavam menos que os homens, com a explicação de que este era quem sustentava a casa e a mulher, não sendo necessário o salário da mulher ser igual ou maior que de um homem.

De acordo com Bruschini e Puppini (2004), a expansão da escolaridade foi um dos motivos que mais influenciaram a entrada da mulher brasileira no mercado de trabalho. Segundo IBGE (2018), as mulheres estudam mais que os homens, combinando serviços domésticos e remunerados. Essas também, tem um nível educacional maior, onde a maioria possui ensino superior, ainda assim, ganham em média 76,5% menos que os homens e não ocupam tantos cargos elevados nas empresas.

Perrot *et al* (2007) apud. Barbosa e Oliveira (2021) relembram que a divisão do trabalho é estrutural, empatando na inserção e ascensão da vida profissional da mulher, e independente dos avanços, a vida da mulher no mercado de trabalho ainda é dificultada, como por exemplo, quando comparado o salário dessas com dos homens, mesmo desenvolvendo as mesmas funções, ainda é prejudicada, mesmo muitas das vezes sendo mais capacitadas, responsáveis e proativas, como diz Rodrigues (2021).

Como confirmam Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012, p. 01):

No Brasil, verifica-se um claro cenário de desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho[...] Há disparidade na ascensão a cargos de alta gerência, de maneira que homens são mais propensos a ocupá-los. A desigualdade de remuneração entre gêneros também é perceptível [...].

É possível perceber diversas dificuldades das mulheres no mercado de trabalho, onde a maioria acaba sendo mãe, esposa e trabalhando para manter seu lar, o que acaba entrando em conflito com a cultura de empresas que exijam disponibilidade em tempo integral, sendo que o tempo destas, precisa ser dividido com esses outros afazeres (RODRIGUES, 2021). Querino, Domingues e Luz (2013), concordam que estas continuam lutando pelos mesmos benefícios e salários, tendo suas competências cada vez mais elevadas, pois buscam aperfeiçoamento e têm através disso se destacado no mercado.

Além de também estas estarem a cada dia mostrado para a sociedade como a liderança feminina é importante, tomando espaço em diversos ramos de atuação. Elas mostram ser mais resilientes, capazes de contornar situações inesperadas e lidam com diversos campos de gestão (LEITE *et. al.*, 2020). Proni e Proni (2016) dizem que as mulheres têm sido inseridas em diversos espaços, atuando em quase todo tipo de profissão inclusive aquelas que são consideradas masculinas, incluindo carreira militar, engenharias, transporte, entre outras. Esse aumento de mulheres em vários espaços têm causado grande impacto na sociedade.

Essa inserção das mulheres em diversas atividades econômicas têm causado impactos visíveis na sociedade, como a diminuição da taxa de fecundidade, que era de 6,3 em 1960 caindo para 2,38 em 2000 e passando para 1,72 em 2015 (VIEIRA, 2012; IBGE, 2022). Probst (2003) diz que, por exemplo, o ingresso da mulher nas forças armadas pelo oficialato, no intuito de se consolidar no mercado, a mulher acaba adiando as coisas pessoais como ter um filho. Essa redução contribui para a presença de mão de obra feminina, ainda que os técnicos do IBGE não levem isso como motivo desse aumento da participação da mulher no mercado de trabalho. Leite *et. al.* (2020), diz que atualmente as mulheres além de estarem inseridas num todo do mercado de trabalho, essas também exercem cargos de liderança.

2.2 GESTÃO E COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Existem vários modelos de organizações, as primeiras surgiram provavelmente em 9000aC, na Mesopotâmia com o povo de Karin Shan, com o cultivo de trigo e cevada, nativos, e domesticando cães e carneiros, passando de uma sociedade de simples coleta de alimentos para a sua produção, trazendo assim uma mudança revolucionária para a humanidade (GOMES, 1987).

Ainda conforme Gomes (1987), com a organização dos povos, surgiram dois tipos que até hoje têm grande influência, sendo essas a religiosa e a militar. Com o início dos estudos sobre administração científica vindo de Taylor e Fayol, e com a descrição da burocracia por Max Weber, veio então modelos para orientar a gestão, surgindo a partir da escola clássica, uma contraposição entre outras escolas de administração. Com essa contraposição, vieram problemas como risco a produtividade, associada à concorrência, fez com que as escolas de administração desse século surgissem, sendo desenvolvidos desde o acontecido, formas e modelos de entender as organizações. Tendo então cada tipo de organização um modelo para gerir e representar a eficiência e eficácia de cada empresa, quais são diversas as variáveis a se observar, um administrador tendo em mãos um modelo, se sente assim mais seguro. Levando em consideração que cada modelo inclui cultura, valores pessoais, ideologias entre outros, sabe-se que não há um modelo único para todas as organizações. Então há algumas variáveis para se observar quando um autor cria um, sendo uma delas a relevante explicação do comportamento organizacional (GOMES, 1987).

A gestão organizacional é o planejamento das ações que contribuem para que um sistema funcione como deve, resultando em tarefas bem realizadas, assim como metas ou objetivos destas. Isso nada mais é que a administração da organização, indo em busca de alcançar suas metas e resultados rentáveis (MARQUES, 2021).

O comportamento organizacional por sua vez, é a influência dos comportamentos das pessoas e o que esse comportamento causa no ambiente da corporação. Segundo Robbins (2005, p.6) “é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia

organizacional.”

As pessoas são indispensáveis quando pensando em organizações, elas são quem colocam a organização para andar, fazem as coisas acontecerem. Para isso é necessário o relacionamento humano, não basta apenas o conhecimento técnico, de que adianta este se não consegue se relacionar com as pessoas? Brandão (2021) diz em seu estudo o quanto tem visto sobre a preocupação de executivos com a formação de administradores. Sabendo que o lado técnico é importante para a formação destes, mas que também é preciso o desenvolvimento desse lado técnico com o comportamental, envolvendo a formação de atitudes e habilidades que os façam administrar não só sobre as pessoas, mas sim com elas.

O estudo do comportamento organizacional dá aos gestores uma visão, um conhecimento maior de perfil das pessoas de sua equipe, o que ajuda a identificar e resolver potenciais pontos de conflitos. Robbins (2005, p. 2) preconiza que “o reconhecimento da importância das habilidades interpessoais dos executivos está estreitamente relacionado com a necessidade das organizações de conseguir e reter funcionários com alto nível de desempenho”. Com as rápidas mudanças trazidas pela transformação da tecnologia, e o mercado em grande competitividade, saber como cada um se comporta e quais as consequências através desse comportamento, é mais fácil agir antecipadamente. Visando um ambiente agradável na empresa, é possível por exemplo, eliminar comportamentos tóxicos e trabalhar em prol da eliminação destes, além de visar crescer os resultados da empresa com o aumento da qualidade de vida do colaborador (CONTENT, 2019). Lembrando também que, cada indivíduo age de maneira diferente quando em grupo ou sozinhos.

Para isso, foi pensado um jeito de estudar os comportamentos, dividindo em subseções os níveis organizacionais. O micro organizacional, que é concentrado em dinâmicas em grupos e individuais na organização, busca entender como os funcionários trabalham sozinhos e em equipe, com intuito dos líderes compreenderem como seus colaboradores agem para determinar maneiras e locais onde estes são mais bem aproveitados. Para Robbins (1999), no comportamento micro organizacional, se estuda o comportamento individual como a personalidade, a motivação, as emoções e inteligência emocional, que influenciam na percepção, motivação e aprendizagem individual afetando o processo de decisão individual.

Já o meso organizacional, busca compreender o comportamento das pessoas

quando em equipe e grupos, se desenvolvendo através de pesquisas nos campos da comunicação, psicologia social e sociologia interacionista, onde estes forneceram teorias sobre socialização liderança e dinâmica em grupo. Neste nível, remete-se a comportamentos em grupo e a influência que o grupo tem em cada um, como a comunicação, tomada de decisão grupal, liderança, resolução de conflitos, confiança, poder e política (ROBBINS, 1999). E por fim, o macro organizacional, que, busca entender a organização como um todo, buscando como as organizações se comportam nos mercados e como suas estratégias quando pensando nos funcionários e liderança, afetam o desempenho da organização (MENDONÇA, 2020), com o foco na cultura organizacional, as práticas de gestão de pessoas e políticas empresariais.

A análise desse comportamento humano nas organizações trazem benefícios para as empresas, assim como para os colaboradores. Marques (s.d.) traz que dentre esses benefícios, está o crescimento do engajamento entre líderes e liderados, visando a propagação de ideias e do pensamento coletivo; Uma maior harmonia entre diferentes equipes, o que ajuda na união desses colaboradores em busca do objetivo; A produtividade aumenta gradativamente, sendo essencial para a gestão que está em busca de bons profissionais que se encaixem no mercado atual, além de que, ajuda no maior compartilhamento de experiências e conhecimentos, subsidiando entregas de níveis mais altos de qualidade, trazendo total contribuição para a organização que estão inseridos.

Através dessas análises comportamentais, também acaba sendo mais fácil identificar problemas com seus colaboradores, como a Síndrome da Impostora, quando a colaboradora se compara muito, encontrando boas características nos outros e nunca em si, que não aceitam serem boas em algo e acabam sendo ingratas, sempre contrapondo as pessoas que as elogiam, dentre outras características que as compõe. A Síndrome da Impostora pode ter um início no comportamento micro organizacional, mas também pode ser algo instruído pelo fato de as mulheres se cobrarem mais, e nesse sentido, passa a ser um tema emergente e muito importante para o entendimento do comportamento humano nas organizações e na gestão organizacional como um todo.

2.3 SÍNDROME DA IMPOSTORA

O termo “Síndrome do impostor”, foi utilizado pela primeira vez em um artigo publicado em 1978, usado para definir o autobicoicote, por duas psicoterapeutas Pauline R. Clance e Dra. Suzanne Imes, que tiveram uma grande quantidade de mulheres se alegando impostoras através de um estudo com 150 mulheres, onde mesmo tendo sucesso acadêmico ou profissional, essas não se consideravam merecedoras de tal. Diante deste, foi trazido que tal síndrome acontece através de altas realizações ou resultados, vindo de indivíduos com uma incapacidade de internalizar essas realizações (SDBC, 2022).

Segundo a Professora Doutora Lígia Carolina, do Instituto de Psicologia, a Síndrome da Impostora é um padrão psicológico onde há dúvidas relacionadas a suas capacidades, habilidades, seus talentos, fazendo com que esses indivíduos, mulheres em grade maioria, tenham um medo de ser expostos como uma “fraude”. Independente de suas competências evidenciadas, os indivíduos que compartilham desse sentimento acreditam que não merecem tudo que conquistaram, fazendo com que seu sucesso seja pensado como algum tipo de sorte ou algum outro motivo qual não seja sua própria capacidade de obter aquilo (OLIVEIRA-SILVA, 2022).

Essa síndrome, também chamada de pessimismo defensivo, ou síndrome da fraude, como informa Ramirez (2020), é também considerada uma desordem psicológica, não sendo uma doença mental, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS). Patrocínio (2021) do Instituto de Psicologia informa que essa síndrome é reforçada por pensamentos de perda de confiança em si, fazendo com que tenha sensação de que o sucesso atingido não foi merecido. Essa síndrome envolve alguns sentimentos como de ansiedade e baixa autoestima, mas tem como componente o sentimento de fraude, que diferencia dos outros.

De acordo com Alves (2019), o fato de as pesquisas da síndrome do impostor terem começado com as mulheres, teve-se a ideia, em um primeiro momento, de que a síndrome acometia somente a esse gênero. Mas conforme foram estudando, viram que não só as mulheres mas também os homens apresentavam características desse comportamento nas organizações. Como trazido por Joan Harvey (1981 apud. ALVES, 2019), em seu estudo realizado com alunos do ensino superior, foi percebido uma maior ocorrência de tal síndrome entre os melhores

alunos, não especificamente em um único gênero. A Síndrome da Impostora, portanto, poderia estar relacionada com a cobrança e expectativas, e por isso, talvez, acometa tão diretamente as mulheres, que possuem maiores cobranças, entraves e uma carga emocional no desempenho das suas funções, e principalmente nas trajetórias de ascensão em suas carreiras nas Organizações (BOTELHO; SCHERER, 2017).

Clance e Imes (1978)⁵, trazem que pelo “impostor” acreditar que seu sucesso é por sorte, ou não acreditar que seja resultado de suas habilidades, ele reforça esse pensamento por dois tipos de comportamento, o excesso de preparo e a procrastinação. Tendo sua tarefa proposta adequadamente executada, fica evidente o pensamento de que o sucesso foi fruto do trabalho pesado e um maior preparo comparado aos demais concorrentes, tornando-os assim impostores. Por outro lado, se o impostor procrastinou e terminou a tarefa já no prazo, mas conseguiu êxito da mesma forma, esse sucesso é atribuído então à sorte. Os alunos “impostores” reprimem sua capacidade acadêmica e acabam se diminuindo diante dos outros, por acreditarem não merecer sucesso, acabam estabelecendo empecilhos com intuito de justificar seu desempenho como forma de se preservar do medo do fracasso.

Em uma pesquisa realizada pela companhia de tecnologia HP em 2014 aponta que, as mulheres para se candidatarem em uma vaga corporativa, elas veem se podem e têm todos os requisitos pedidos, elas precisam se encaixar 100% nos requisitos, enquanto os homens se inscrevem quando veem que se encaixam em pelo menos 60% das vagas por terem confiança maior (PODCAST VAI POR ELAS, 2021). Na pesquisa também é citado o quanto uma mulher sofre e entra em contradição com seus sonhos quando tem a obrigação com a casa e família, acabam tendo culpa quando “deixam” sua família para seguir seus sonhos e um futuro melhor até mesmo para esses. Esse comportamento / dilema, tem relação com o machismo estrutural perpetuado por tantos anos, o que é reforçado por um levantamento divulgado pelo LinkedIn, que se baseou em dados de mais de 610 milhões de membros dessa rede social em 200 países, que apresentou informações no sentido de que as mulheres são 20% menos propensas a se candidatar a uma vaga de emprego do que os homens (VITÓRIO, 2019).

A equipe Moving Girls⁶ (2020), fez uma pesquisa denominada “Será que sou

5 Tradução por Microsoft Edge

6 A Moving Girls é a maior plataforma e comunidade de empreendedorismo feminino do Brasil, com mais de 20 mil alunas em mais de 54 países. Os cursos e programas de formação podem

uma impostora?” onde trouxeram situações reais abordando a síndrome da impostora, com o objetivo de entender melhor sobre o assunto e poder de alguma forma ajudar pessoas que passam por essa situação. Com a pesquisa, obtiveram 223 respostas de mulheres espalhadas por todo Brasil, com idades variadas entre menores de 18 à maiores de 40, onde a maior concentração foi entre 18-24 anos, que foi relativo à 36,8% das respondentes seguindo de 33% entre 25-30 anos, destas, em média 50% já tem ao menos graduação. Nessa pesquisa, 48% das entrevistadas não sabiam o que era a Síndrome da Impostora. Das 223, 57,9% das entrevistadas têm o próprio negócio, 21,4% fazem dupla jornada, enquanto 10,2% são empregadas regidas pela CLT. Ainda, das respondentes, 41,3% passam por esse sentimento de ser insuficiente, de ser uma fraude por algumas vezes durante a semana, 22% delas passam por esse sentimento todos os dias, 20,6% se sentem uma fraude por 1 a 2 vezes no mês. Com um total de pelo menos 70% se sentindo assim 1 vez na semana, o que demonstra a necessidade de conhecimento pela situação.

A equipe da KPMG⁷ (fez um estudo com 700 mulheres de alto desempenho e alto potencial, onde estas têm vasta experiência em liderança, ocupando cargos de vice-presidente sênior em empresas da lista Fortune 1000⁸. Nesse estudo 75% das mulheres já experimentaram a Síndrome da Impostora em algum momento de sua carreira. Enquanto 56% tinham medo de que as pessoas descobrissem que elas não fossem tão boas quanto esperado. 47% das entrevistadas concordaram quando o assunto foi ter apoio da liderança como principal fator para ajuda na redução desses sentimentos da Síndrome da Impostora, e, 29% disseram que é preciso se sentir valorizadas e serem recompensadas justamente para ter um ambiente positivo. Trazendo assim que a síndrome pode ser superada por quem vivencia, e que a organização, os líderes e a cultura desta tem um papel crítico quanto à redução desses sentimentos (SE CANDIDATA MULHER, 2021).

Percebe-se que é de grande importância o estudo sobre o assunto nas organizações, com o tempo acelerado em que se vive, onde há uma maior

ser acessados no sítio <https://movinggirls.com.br/primeiros-passos/>

7 A KPMG é uma das maiores empresas de prestação de serviços profissionais, que incluem Audit, Tax e Advisory Services. Integra o grupo de empresas chamadas de Big Four, as quatro maiores empresas multinacionais do setor. As demais são Deloitte, PricewaterhouseCoopers e Ernst & Young. Os programas, pesquisas e iniciativas podem ser acessados no sítio <https://home.kpmg/br/pt/home/sobre-a-kpmg/visao-geral.html>

8 A Fortune 1000 é o nome dado a uma lista produzida e publicada anualmente pela revista Fortune, na qual são incluídas as 1000 maiores empresas dos EUA, classificadas por sua receita.

necessidade por velocidade nos processos e demandas, o fluxo de trabalho dos colaboradores acaba ficando apertado. Em muitas empresas isso pode significar rotinas com grandes estresses onde os prazos acabam sendo mais curtos e as cobranças exageradas. Se a organização não prezar por um modelo eficiente de gestão, a perda da motivação pelo capital humano pode acontecer com maior frequência, o que traz à tona o desequilíbrio na saúde mental, que pode ser o ponto inicial da síndrome do impostor (MACHADO, 2022). As empresas precisam estar atentas nos comportamentos de seus colaboradores pois assim podem implementar algumas ações que identifique situações de possíveis causas de desequilíbrio emocional e de sentimentos como ansiedade e inadequação desses profissionais, a fim de preveni-las o quanto antes minimizando tais efeitos negativos (CAMPOS, 2022).

Ainda segundo Machado (2022), uma das características da síndrome do impostor é o trabalho em excesso, já que eles têm pensamentos de que são desqualificados, insuficientes, incompetentes, e isso faz com que tenham uma tendência a trabalhar muito tentando compensar a falsa falta de compromisso. Isso acontece por terem necessidade de obter resultados que justifiquem seu sucesso, o que acaba impactando de forma negativa a vida desses profissionais. Sendo prejudicial para o colaborador, como para a organização que pode ter sua produtividade comprometida, o perfeccionismo exagerado dos colaboradores pode fazer com que os profissionais demorem mais em seus projetos pois tendem a pensar que nunca estão bons o suficiente, o que acarreta o acúmulo de demandas, onde esse se sente ansioso pra cumprir e tudo isso cria uma bola de neve onde o fluxo de todo um setor fique comprometido. Além disso, outras características como o medo irracional de exposição, o perfeccionismo, medo de desafios, autossabotagem, procrastinação, as críticas construtivas e a dificuldade de lidar com elogios, já citado.

Corroborando com todo assunto desenvolvido, a Síndrome da Impostora tem afetado a carreira de diversas profissionais que correspondem à altura vagas importantes e acabam às vezes até mesmo não se candidatando por se acharem insuficiente.

2.4 ADMINISTRADORAS

Segundo CFA⁹ (Conselho Federal da Administração) os cursos de Administração no Brasil, quando comparados aos dos Estados Unidos, são considerados novos, sendo que no Brasil foi em 1952, enquanto nos EUA, em 1881 e no ano em que começava o ensino de administração no Brasil, este já havia formado em média 50 mil bacharéis. A formação do administrador no Brasil começou a ser mais desejada na década da quarentena, havendo uma necessidade de mão de obra qualificada, e com isso, a profissionalização do ensino em administração. A importância de formar profissionais foi ressaltada, quando aconteciam mudanças a fim de apoiar questões econômicas e administrativas na sociedade que estava passando da fase agrícola para a industrializada.

Por esse motivo, a partir do sistema escolar era preciso formar um administrador profissional que soubesse e pudesse atender o processo de industrialização, isso foi se desenvolvendo com o tempo, desde a década de 30, mas teve como profissão regulamentada em 1965 a partir da Lei nº 4.769 de 09 de Setembro (CFA, 2020).

Um estudo sobre dados de Consultoria De Gestão Korn Ferry¹⁰, foi detectado que a presença de mulheres nos conselhos de administração de empresas brasileiras aumentou no ano de 2020 para 14%, enquanto em 2014, época de início dessas pesquisas de Korn Ferry, havia sido registrado apenas 7%. Quando olhando para os conselheiros independentes, quais trabalham fora da empresa, tem-se um total de 20% em 2020, enquanto 8% em 2014. A pesquisa também nos traz que os setores que mais possuem mulheres atuando nos conselhos são aqueles de consumo, com um índice de 20%, varejo com 18% seguido de tecnologia com 15% (OLHAR DIGITAL, 2021).

A pesquisa também revela que na presidência dos conselhos de administração apenas 3 mulheres ocupam cargos, sendo estas menos de 4% das empresas participantes.

9 O Conselho Federal de Administração é o órgão que no Brasil regulamenta os profissionais formados em Administração. Foi criado em 20 de junho de 1966 tendo como seu primeiro presidente o Adm. Ibany da Cunha Ribeiro

10 Korn Ferry é uma empresa de consultoria de gestão com sede em Los Angeles, Califórnia. Foi fundada em 1969 e em 2019, opera em 111 escritórios em 53 países e emprega 8.198 pessoas em todo o mundo.

Há alguns anos, o papel de administradora da mulher era no lar, onde tinham o papel de planejar, definir, executar tarefas do dia a dia, do lar, além de estar incluso nesses afazeres, cuidar dos filhos e marido, não tendo assim remuneração por seu trabalho, o que acarretavam a não valorização deste. Ainda hoje, existem muitos que dizem que o trabalho da mulher é em casa, no cuidado desta e dos filhos e marido, fazendo com que as mulheres tenham ainda dificuldade em alcançar seu espaço, como por exemplo, na administração. A decisão para estas entre a casa e o mercado de trabalho é dificultada.

Mesmo com tais dificuldades, a participação feminina tem crescido bastante no mercado de trabalho nos últimos anos, sendo percebido a busca da independência financeira dessas mulheres apesar de suas barreiras, ambicionando seus objetivos (BORGHETTI; SCHERER; JAESCHKE, 2018). Por ser uma profissão tipicamente masculina, pois a gestão é um espaço considerado masculino (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999; BOTELHO, 2008;) ambiente em que existe a divisão social dos espaços masculinos e femininos de forma assimétrica e hierarquizada (BERNARDI; NEVES, 2015) as mulheres lutam para superar a condição que têm diante destes, sendo minoria e com maior dificuldade de ascensão nas organizações (BOTELHO; SCHERER, 2017).

As empresas atuais não buscam gestores unicamente financeiros, mas, aqueles com, segundo Boaventura (2022, p.12), “habilidades em relacionamento interpessoais, capacidade de administrar diferentes tarefas, empatia, resiliência, autoconhecimento”, atributos peculiares à administração feminina, e portanto, estudos sobre a síndrome da impostora passam a ser importantes para as administradoras, pois pode ajudar a profissão como um todo, podendo auxiliar na carreira feminina, com vistas a contribuir também para a teoria e prática da gestão e comportamento organizacional como um todo.

3 METODOLOGIA

Nesse capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos que proporcionam uma melhor aproximação e compreensão com a temática da Síndrome da Impostora, fornecendo um panorama mais ampliado e possibilitando o levantamento de dados e informações acerca do tema junto ao público selecionado, mulheres administradoras do Rio Grande do Sul. O método pode ser entendido como “um conjunto de procedimentos, regras e técnicas que devem ser adotados na realização de uma pesquisa científica” (MATIAS-PEREIRA, 2016, p. 41) e parte da escolha do pesquisador sobre as possibilidades mais apropriadas para a realização do estudo.

Para responder a pergunta de pesquisa: “Como a presença do fenômeno da Síndrome da Impostora manifesta-se como um desafio na carreira de administradoras no contexto da gestão organizacional?” e cumprir o objetivo geral desse trabalho, no sentido de investigar a síndrome da impostora e a relação com a gestão organizacional, optou-se nesse trabalho pela realização de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa com a coleta de dados a partir da aplicação do questionário denominado **CIPS**, via *Google Forms*, com 112 administradoras do Rio Grande do Sul. Para a compreensão dos procedimentos, essas informações foram detalhadas nos tópicos sobre a Classificação da Pesquisa, o Delineamento do Estudo, os Sujeitos e a Amostra, a Coleta de Dados, a Organização e Apresentação dos Dados, as Limitações desse Estudo e as Considerações Éticas dessa Pesquisa.

Tendo a devolutiva feita através do whatsapp ou e-mail, de acordo com a preferência de destino dos dados posteriormente ao tempo de guarda, que será um total de 5 anos, de forma sigilosa, onde só o pesquisador e orientador terão acesso. Após esses 5 anos serão incinerados (os que envolverem papel) e deletados (os de formato eletrônico). Mais um critério é a idade das respondentes, todas com 18 anos ou mais.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para a classificação geral dessa pesquisa, seguiu-se a combinação de critérios propostos por dois autores, Gil (2009) e Demo (2000), que trazem classificações de pesquisa a partir de 5 critérios distintos: em relação a natureza, ao gênero, aos fins, a abordagem e aos procedimentos técnicos da pesquisa. Para Demo (2000), em relação ao gênero, a pesquisa pode ser teórica, prática, metodológica ou empírica; e para o mesmo autor, em relação a natureza, pode ser Prática ou Aplicada. Em relação aos fins da pesquisa para Gil (2009), podem ser Exploratórias, Descritivas ou Explicativas, e em relação a Abordagem do Estudo, também para Gil (2009), as pesquisas podem ser qualitativas, quantitativas ou mistas. Por último, os procedimentos técnicos selecionados para os estudos, podem ser diversos: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, pesquisa experimental, pesquisa ex-post facto, estudo de corte, levantamento, estudo de campo, estudo de caso, pesquisa-ação e pesquisa participante (GIL, 2009).

O presente trabalho buscou compreender como a Síndrome da Impostora se manifesta no comportamento do quadro funcional de administradoras nas organizações, através de pesquisa, que se classifica conforme 5 critérios sugeridos por Gil (2009) e Demo (2000): em relação ao gênero, à natureza, aos objetivos, a abordagem e aos procedimentos técnicos. A partir desses critérios, a pesquisa se classificou como:

a) Prática, em relação ao gênero (DEMO, 2000), tendo em vista que essa pesquisa busca uma forma de descobrir a realidade, que se faz através do teste prático de possíveis ideias ou posições teóricas.

b) Aplicada, em relação à natureza (GIL, 2009), pois se propõe a utilização de ferramentas com a finalidade de resolver problemas identificados pela pesquisadora;

c) Exploratória, em relação aos objetivos (GIL, 2009), pois tem a finalidade de familiarizar a pesquisadora, e a academia com o problema, no intuito de explicitá-lo e futuramente construir hipóteses;

d) Qualitativa, em relação à abordagem (GIL, 2009), já que não se preocupa em construir métricas e testes estatísticos, mas sim, busca compreender os fenômenos que fazem parte do contexto observado, oferecendo riqueza de dados

descritivos, com foco na realidade de forma complexa e contextualizada. (MARCONI; LAKATOS, 2007).

e) Levantamento, em relação aos procedimentos técnicos (GIL, 2009), pois será realizada a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, solicitando de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado.

Para abordagem da pesquisa foi escolhido o viés qualitativo, com intuito de entender o fenômeno da impostora sob a perspectiva das administradoras pesquisadas, entendendo suas emoções e pensamentos quanto à permanência em cargos na gestão trazendo em mente que a abordagem qualitativa se aprofunda nos significados das ações e relações humanas, qual não pode ser percebido através de equações, médias e estatísticas. Este tipo de pesquisa valoriza o sujeito na análise do problema proposto, a fim de perceber qual é o comportamento dos atores no processo dentro do contexto em que está inserido. Será feito através de um questionário estruturado, capaz de obter informações a ponto de responder os objetivos específicos da pesquisa, salientando que não existe um único método ou um método bom ou ruim, a escolha varia de acordo com a apropriação para a pesquisa, necessidade e adequação dadas as circunstâncias.

3.2 SUJEITOS E AMOSTRA

A coleta de dados é uma fase da pesquisa que está muito ligado as decisões sobre as possibilidades de escolha dos sujeitos que integrarão. Como é difícil levantar dados de um todo, com todas as pessoas de um grupo social ou população, opta-se pela estratégia de escolha de parte desse universo possível, de forma que as informações levantadas a partir dessa amostra sejam singulares e que possam compreender a população total (MARCONI; LAKATOS; 2018).

Universo ou população pode ser compreendido como o conjunto total de seres que apresentam pelo menos uma característica em comum. Já a amostra é uma parte selecionada do universo, “é um subconjunto do universo.” (MARCONI; LAKATOS, 2018, p. 29).

Com o intuito de pesquisar o fenômeno da Síndrome da Impostora, selecionou-se como sujeitos de pesquisa, Administradoras, uma decisão tomada pela pesquisadora em função da possibilidade de contribuição teórica e prática tanto para o Curso de Administração, como para essas profissionais. Mesmo sendo focada em Administradoras, acredita-se que essa pesquisa poderá ser útil para demais profissionais que atuem na gestão organizacional.

A amostra selecionada para essa pesquisa se fundamenta no levantamento junto a 112 Administradoras do Rio Grande do Sul, sendo uma amostra não probabilística por conveniência (HAIR *et al.*, 2005; SAMPIERI, COLLADO, LUCIO, 2013), ou seja, é aquela cuja escolha parte da decisão e conveniência para o pesquisador. Essa forma de seleção de amostra, segue as orientações de autores como Gil (2009), Fontanella *et al* (2011), Malhotra (2012), sobre a não-necessidade de preocupações com cálculos estatísticos e construções métricas, mas sim, com uma aproximação com os sujeitos para um preliminar entendimento sobre o fenômeno em questão, nesse caso, a Síndrome da Impostora.

3.3 COLETA DE DADOS

A etapa de coleta de dados é aquela em que os pesquisadores entram em contato com os sujeitos selecionados para registrar dados no instrumento definido para a pesquisa, e posteriormente transformá-los em informação (MARCONI; LAKATOS, 2007). Nessa pesquisa, a coleta de dados foi pautada na aplicação do questionário denominado *Clance Impostor Phenomenom Scale (CIPS)*- Escala Clance do Fenômeno Impostor¹¹ a qual deu origem na síndrome da impostora, sendo esta desenvolvida por Pauline Clance e Suzanne Imes (1978) para detectar se os indivíduos possuem ou não características da Síndrome da Impostora. A escala CIPS de Clance (1978), é composta por vinte questões contendo dentre elas elementos que identificam o medo da avaliação, o medo de não conseguir obter o sucesso novamente, e o medo de ser menos capaz que os outros. A esse instrumento já consolidado e validado pelas pesquisadoras Clance e Suzanne, foram acrescentadas questões de variáveis socioeconômicas – como idade, estado civil,

11 Tradução própria

renda e escolaridade e mais duas questões com possibilidade da respondente inserir ideias e percepções pessoais sobre o tema.

Bezerra *et al* (2021), conta que:

“Esse instrumento, originalmente desenvolvido em língua inglesa, teve sua adaptação autorizada para este estudo, sendo traduzido para o português por meio do procedimento de *back translation*, contando com a participação de dois psicólogos bilíngues; as versões finais foram avaliadas por um terceiro psicólogo igualmente bilíngue, que atestou a adequação de sua tradução. Mantiveram-se seus 20 itens originais.”

O instrumento utilizado, questionário *Clance Impostor Phenomenom Scale (CIPS)* disposto abaixo, na figura 1.

Figura 1 - Instrumento de Pesquisa - Escala Clance da Síndrome da Impostora

QUESTÕES	
1	Tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.
2	Eu posso dar a impressão de que sou mais competente do que realmente sou.
3	Muitas vezes tenho sucesso em uma tarefa, embora temesse que eu não a executaria bem antes de eu assumi-la.
4	Quando as pessoas me elogiam por algo que eu tenha feito, eu tenho medo de não ser capaz de viver de acordo com as expectativas criadas sobre mim no futuro.
5	As vezes, penso que eu obtive minha posição de sucesso atual. porque aconteceu de eu estar no local certo na hora certa e/ou por conhecer as pessoas certas.
6	Tenho medo que as pessoas importantes para mim descubram que eu não sou tão capaz quanto eles pensam que eu sou.
7	Eu costumo lembrar os incidentes em que eu não fiz o meu melhor (fracasso) mais do que aqueles em que fiz o meu melhor (sucesso).
8	Raramente eu desenvolvo uma tarefa tão bem quanto eu gostaria de fazê-la.
9	Eu acredito que meu sucesso na minha vida é o resultado de algum tipo de erro.
10	Sinto dificuldade em aceitar elogios sobre a minha inteligência ou realizações.
11	Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.
12	Me sinto decepcionado em minhas atuais realizações e acho que eu deveria ter feito muito mais.
13	Eu tenho medo que os outros vão descobrir o quanto de conhecimento me falta.
14	Tenho medo de que eu possa falhar em uma nova tarefa, embora eu geralmente faça bem o que eu tento.
15	Quando eu tive sucesso em alguma coisa e recebi o reconhecimento por muitas realizações, me surgiram dúvidas de que eu possa repetir esse sucesso.
16	Se eu recebo uma grande quantidade de elogios e reconhecimento por algo que eu tenho feito, eu costumo a desconsiderar a importância daquilo que eu fiz.
17	Costumo comparar minha capacidade com as das pessoas ao meu redor e acho que elas podem ser mais inteligentes do que eu.
18	Muitas vezes me preocupo em não ter sucesso em uma prova, mesmo que os outros ao meu redor considerem que eu me saia bem.
19	Se eu receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado.
20	Se eu não sou o "melhor" em situações que envolvem conquista, eu me sinto mal e desanimado.

O Instrumento Escala Clance do Fenômeno Impostor (ECFI) pode ser classificado como um questionário, entendido como uma técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo “o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.” (GIL, 2009, p. 128).

O questionário a ser utilizado nessa pesquisa é de característica semi estruturada (com as questões onde a respondente pode escolher apenas uma opção de resposta e a questão de resposta livre e discursiva) foi aplicado com variáveis de escala nominal e escala ordinal (escala tipo *Likert*, de 5 pontos), a qual apresenta um ranqueamento e ordena de acordo com um critério (HAIR Jr. *et al*, 2005). Com a escala tipo *Likert*, é possível medir, para cada questionamento, o grau de concordância da administradora sobre aquela afirmação apresentada no Instrumento de coleta dos dados. Para esse questionário foi utilizada a escala Tipo *Likert*, de 5 pontos, variando de 1 a 5, com os rótulos determinados como: Nunca, Raramente, Às vezes, Geralmente, e Sempre. A escolha por uma escala de 5 pontos propicia a possibilidade de o respondente posicionar-se de uma maneira neutra, ou seja, a escolha é “não-forçada” (HAIR Jr. *et al*, 2005).

Esses dois tipos de variáveis (nominais e ordinais) também são classificadas como escalas não-métricas, apresentando um grau mais baixo de mensuração, o que não compromete o instrumento já que o objetivo aqui não é realizar testes estatísticos, e sim verificar as posições e sentimentos em relação aos indicadores de Síndrome da Impostora para essas administradoras.

Os questionários foram estruturados na plataforma *Google Forms*, e enviados via link, para universidades e para as regionais CRA, para que pudesse ser verificado a quantidade de mulheres que sofrem a síndrome, bem como, como lidam com esses sentimentos e pensamentos sobre a Síndrome da Impostora.

A pesquisa realizada foi feita através de um questionário < <https://forms.gle/Chce5iyhQ57V8fFw5> >, enviado para as administradoras do Rio Grande do Sul, com intuito de entender e responder o proposto por esta.

3.4 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Tratamento de dados refere-se àquela seção que esclarece ao leitor como se pretende tratar, organizar e apresentar os dados que serão coletados, posicionando o motivo de tal tratamento é adequado ao propósito do trabalho. Os dados podem ser tratados de forma qualitativa no qual é codificado e apresentado de forma mais estruturada. (VERGARA, 1998).

Para os dados obtidos via utilização de questionários semiestruturados junto as 112 administradoras, o tratamento utilizado para a obtenção e análise dos resultados optou-se a tabulação via LibreOffice Calc para obtenção da apresentação dos percentuais, que estão apresentados por meio de gráficos e tabelas.

Para a questão aberta, em que a respondente poderá manifestar-se, por escrito, livremente, as informações foram transcritas, organizadas e apresentadas em um quadro, e posteriormente, analisadas as ideias-chave mais recorrentes nas manifestações.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Com o fato de ser uma pesquisa com questionário semiestruturado, há uma divergência quanto às possíveis respostas que poderiam ser adquiridas caso a pesquisa fosse elaborada com o método de entrevista, se fosse favorável entrevistar as 112 administradoras obtendo assim uma riqueza maior por ter respostas totalmente descritivas e abertas. Por ser um trabalho muito inovador, há limitações quando pensando nos conteúdos obtidos para formulação da mesma, não há muitos estudos e trabalhos científicos possíveis de tê-los como base para uma construção mais concreta.

3.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS DA PESQUISA

Neste estudo, a aluna tomou os devidos cuidados éticos em relação ao desenvolvimento da pesquisa, conforme as Diretrizes Éticas Internacionais para a Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (OMS, 1993). Como o estudo envolve a pesquisa com pessoas na aplicação de questionários denominados *Clance Impostor Phenomenom Scale* (CIPS) com 112 administradoras, foram tomados os devidos cuidados para a minimização dos riscos e desconfortos acerca da participação na pesquisa, deixando o respondente livre para participar ou não da coleta de dados.

Este projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Fronteira Sul (CEP/UFFS), o qual deu o aval para a realização da coleta de dados junto aos respondentes. A pesquisa de campo foi iniciada somente após a autorização do CEP-UFFS, já que todas as propostas de pesquisas envolvendo seres humanos devem ser submetidas à revisão e aprovação de um ou mais comitês independentes de revisão ética e científica (OMS, 1993). A aluna obteve a aprovação de sua proposta para realizar a pesquisa no dia 26 de setembro de 2022 às 17:40:45.

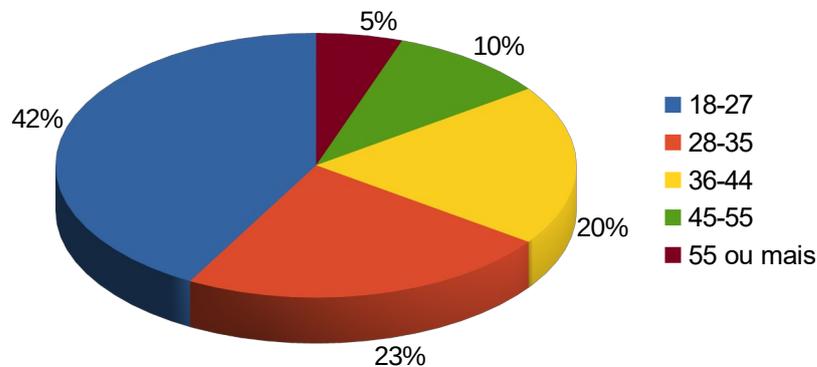
Todos os respondentes tiveram acesso ao Termo de Compromisso de Livre Esclarecimento (TCLE), no qual foram apresentadas as informações sobre a pesquisa, os procedimentos e o consentimento para a participação na coleta de dados. Assim, entende-se que os cuidados e procedimentos éticos foram bem alinhados com o que se espera de uma pesquisadora.

4 POSICIONAMENTO DAS ADMINISTRADORAS EM RELAÇÃO À SÍNDROME DA IMPOSTORA – RESULTADO DOS QUESTIONÁRIOS

Nessa seção apresentam-se o posicionamento das 112 administradoras respondentes do questionário relacionado à síndrome da impostora, feito no período de Outubro a Novembro de 2022, quais tiveram como objetivo Investigar a Síndrome da Impostora e sua relação com a gestão organizacional num estudo com administradoras, tendo seus resultados transformados em percentuais, sendo estes apresentados em forma de gráfico onde contamos ao final uma média desses resultados buscando facilitar a visualização das respostas obtidas.

Com relação a variável socioeconômica das administradoras no questionário, foram obtidas respostas com relação à idade, estado civil, renda e escolaridade.

Gráfico 1 - Qual é sua idade?

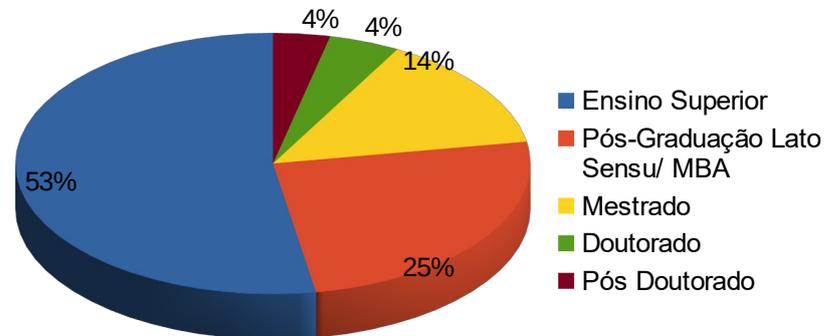


Fonte: dados da pesquisa

É possível perceber através do gráfico 1 que, grande maioria tem entre 18 e 35 anos, mas, ainda assim, é bem variada as idades das respondentes entre 18 e mais de 55 anos, sendo possível analisar a crise da impostora não somente em pessoas mais jovens ou de mais idade, mas em diversas idades juntamente.

Assim como a idade, outra variável bem importante foi o grau de instrução das respondentes.

Gráfico 2 - Qual seu grau de instrução?

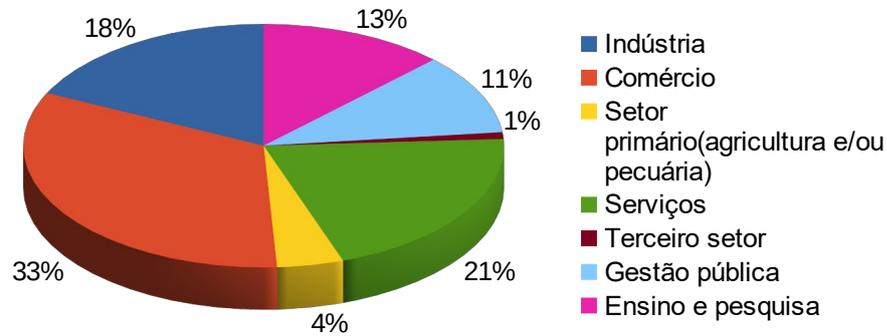


Fonte: dados da pesquisa

Sendo possível analisar como uma das características da escolha das respondentes da pesquisa, o grau de instrução das respondentes, onde a grande maioria se concentra em Ensino Superior, tendo variáveis desde ensino superior até pós-doutorado.

Outra importante variável foi em qual setor produtivo as respondentes se encontram, como apresentado no gráfico 3.

Gráfico 3 - Atualmente, você trabalha em qual setor produtivo?

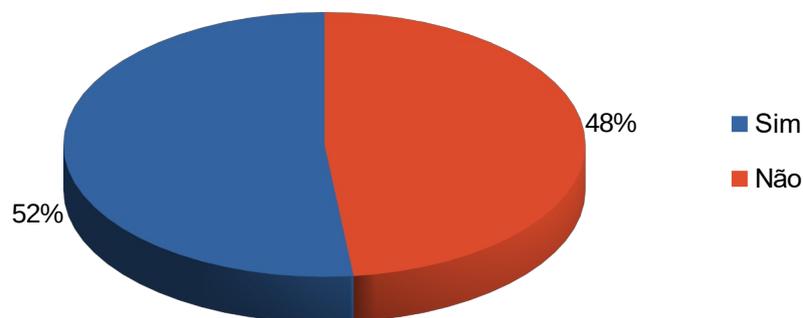


Fonte: dados da pesquisa

O gráfico 3 nos mostra os setores produtivos das respondentes, onde podemos fazer uma análise da crise da impostora diante de vários setores, o que nos diz sobre como ela atua em grandes áreas.

E, por fim, sobre as variáveis socioeconômicas, temos no gráfico 4 se alguma dessas respondentes se encontram em funções de liderança ou gestão.

Gráfico 4 - Atualmente, você exerce alguma função de gestão/ liderança?



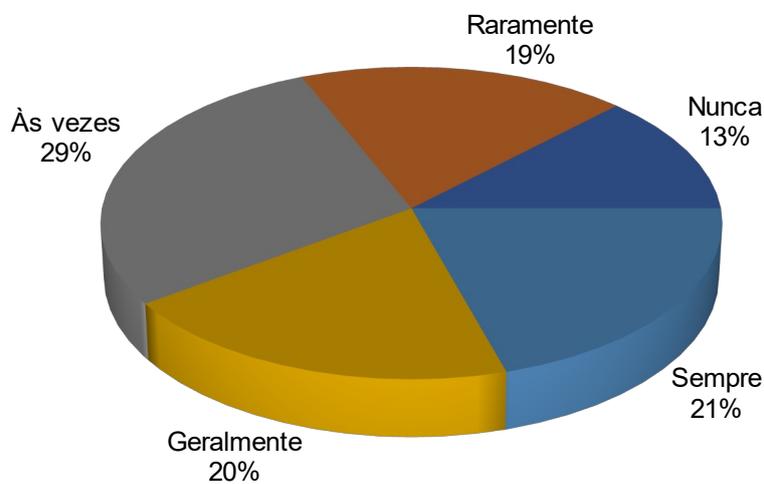
Fonte: dados da pesquisa

Quanto as funções, 52% das respondentes exercem na área de gestão ou liderança, 48% das 112 respondentes não fazem parte dessas funções. O que nos

traz a possibilidade de acontecer a síndrome da impostora diante de cargos como estes ou não.

Partindo disso, observamos o questionário CIPS, onde no gráfico 5, busca-se entender quanto essas administradoras têm medo das avaliações, obtendo como resultados uma média de 3,16 respostas positivas, onde estas dizem que realmente sentem medo de serem avaliadas e, por isso, evitam quando possível, passarem por avaliações.

Gráfico 5 - Eu tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.



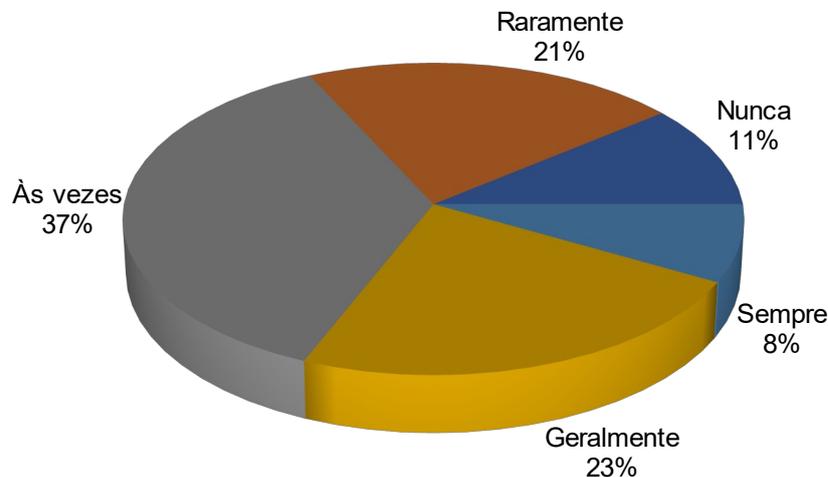
Fonte: dados da pesquisa

Os resultados obtidos no gráfico 5 mostram o quanto essas mulheres têm medo de serem avaliadas quando nos deparamos com 21% das 112 respondentes dizendo que sentem medo e sempre evitam avaliações. Enquanto 20% dizem que geralmente evitam e 29% dizendo que às vezes sentem tal medo, somente 13% afirmam não sentir esse medo ou essa forma de evitar serem avaliadas. Isso pode ser resultado de um outro medo, sendo este representado no gráfico 6, onde são questionadas sobre o que pensam sobre sua competência.

A síndrome da impostora faz com que as pessoas que sofrem dela acreditem ser uma farsa, fazendo com que sintam medo da avaliação de outros, temendo a reprovação ou descoberta da tal "farsa". Clance e Imes (1978), afirmam que, para um impostor, se seus esforços tiverem sucesso, ele dispensa respostas positivas, acreditando que aquilo é só porque gostam dele, tendo em sua mente que, se

precisa de aprovação externa só ajuda a confirma que ele seja uma fraude.

Gráfico 6 - Eu posso dar a impressão de que sou mais competente do que realmente sou.

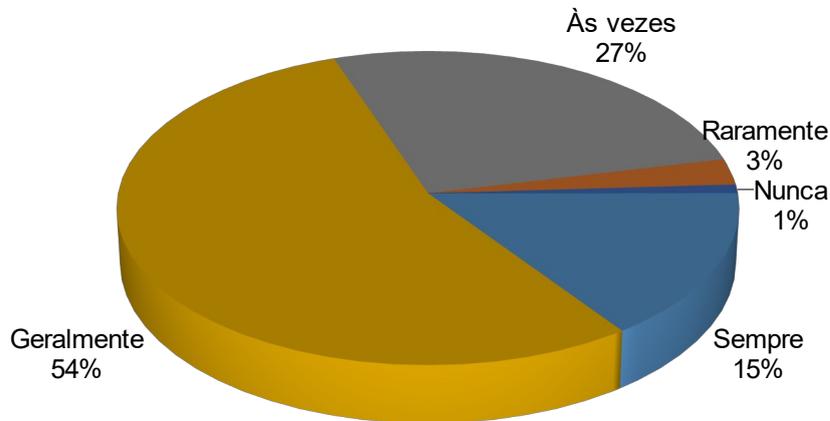


Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 6 pode-se observar que, 37% das administradoras dizem que às vezes acham que passam uma impressão de que seja mais competente do que realmente é, 23% acreditam que geralmente passam essa visão e 21% acreditam que isso aconteça raras vezes, mas, ainda assim, acreditando que acontece. 8% delas não acreditam passar essa impressão, sendo condizentes suas competências com o que acreditam sobre ela.

Tatiana Pimenta relata que “a síndrome do Impostor cria um círculo vicioso de autossabotagem, dúvidas e baixa autoestima”. Com isso, mesmo que tenham resultados positivos, as pessoas que sofrem dessa síndrome não tem confiança em si mesma (PIMENTA, 2021).

Gráfico 7 - Embora eu tema não executar bem uma tarefa antes de eu assumi-la, acabo tendo sucesso.

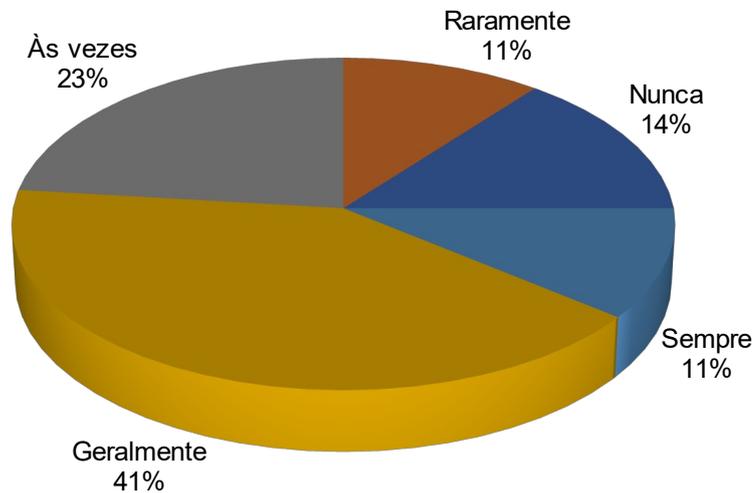


Fonte: dados da pesquisa

Muitas das administradoras questionadas sobre seu sucesso em uma tarefa acreditam que, mesmo quando têm medo de executar uma tarefa, estas acabam obtendo sucesso. Isso é visível quando 15% destas respostas dizem que isso sempre acontece com elas, e 54% dizendo que geralmente acontece. Somente 3% dizem que isso raramente acontece, enquanto 1% tem que isso nunca acontece, podendo ser resultados de um não sucesso em uma tarefa qual ela tem medo de executar.

Cowman e Ferrari (2002 apud. MATOS, 2014), diz que os impostores criam obstáculos para justificar seu desempenho, como meio de preservar o medo do fracasso, o que justifica 54% das respondentes geralmente terem medo de fracassar mas irem bem numa tarefa.

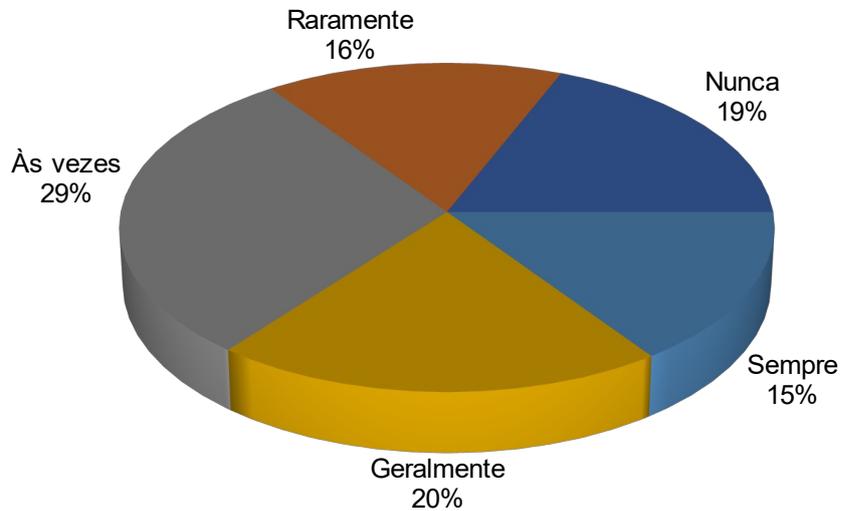
Gráfico 8 - Quando as pessoas me elogiam por algo que realizei, tenho medo de não ser capaz de corresponder às expectativas que elas têm de mim no futuro.



Fonte: dados da pesquisa

Notavelmente, a maioria dessas administradoras têm medo de não corresponder as expectativas alheias visando suas ações, é claro isso tendo em vista que 41% delas, afirmam que geralmente sentem esse medo, 11% diz que sempre sentem e 23% sentem por vezes. Algumas dizem nunca sentir esse medo, sendo estas 14% das mulheres e 11% raramente sentem.

Gráfico 9 - Tenho pensamentos de que obtive minha posição atual ou obtive meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.

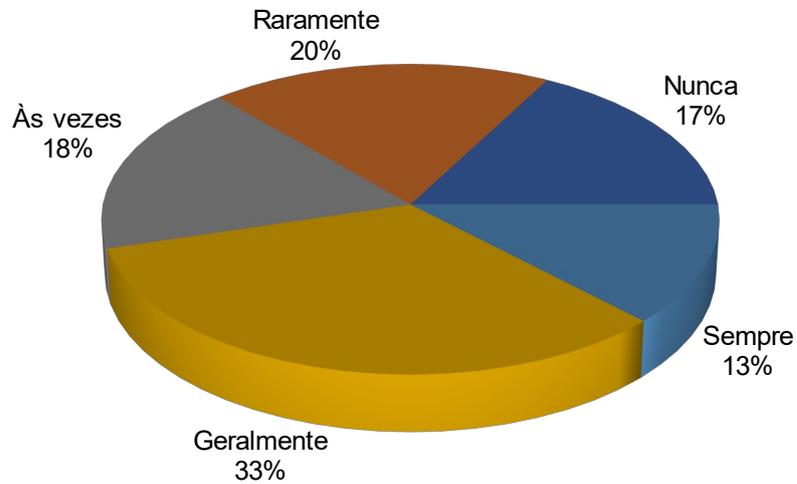


Fonte: dados da pesquisa

Quando questionadas sobre estarem em sua posição atual, ou por terem obtido sucesso por estarem onde estão por conhecer pessoas certas ou estarem no lugar e hora certa, foi-se obtidas respostas variadas, com uma média parecida dentre as respostas, visto que, 15% acreditam que obtiveram sucesso por esse motivo, em contrapartida, 19% dizem nunca ter pensado nessa possibilidade. Dentre essas mulheres, 20% têm pensamentos de que estavam no lugar certo, na hora certa; 29% diz que às vezes têm esse tipo de pensamento, e 16% raramente pensam que seu sucesso foi por motivos como esses.

A síndrome da impostora faz com que as pessoas duvidem de suas habilidades, suas capacidades e talentos, trazendo para estes a sensação de serem fraudes, de acordo com a Professora Doutora Lígia Carolina, do Instituto de Psicologia, causando assim essa sensação de estar no lugar certo, na hora certa.

Gráfico 10 - Receio que pessoas importantes para mim descubram que não sou tão capaz quanto penso que sou.

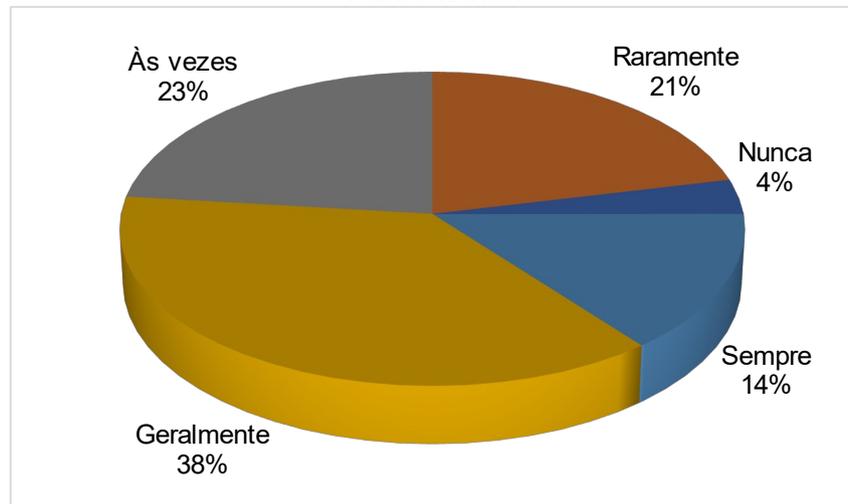


Fonte: dados da pesquisa

As administradoras questionadas têm um certo medo de que descubram que estas não são tão inteligentes quanto pensam que elas são, 13% das respondentes dizem sempre ter esse receio, 33% geralmente tem e 18% têm às vezes. Algumas delas não se enquadram nessa questão, quando observamos que 17% não têm nenhum receio quanto a isso, e 20% raramente têm.

Por terem total certeza de que são uma farsa, os “impostores”, segundo Clance e O’toole (1988, apud. ALVES, 2019), se dedicam excessivamente a uma tarefa, buscando resultados satisfatórios com seu excesso de trabalho, para não serem descobertos como farsa.

Gráfico 11 - Costumo me lembrar dos incidentes em que não fiz o meu melhor mais do que das vezes em que fiz o meu melhor.

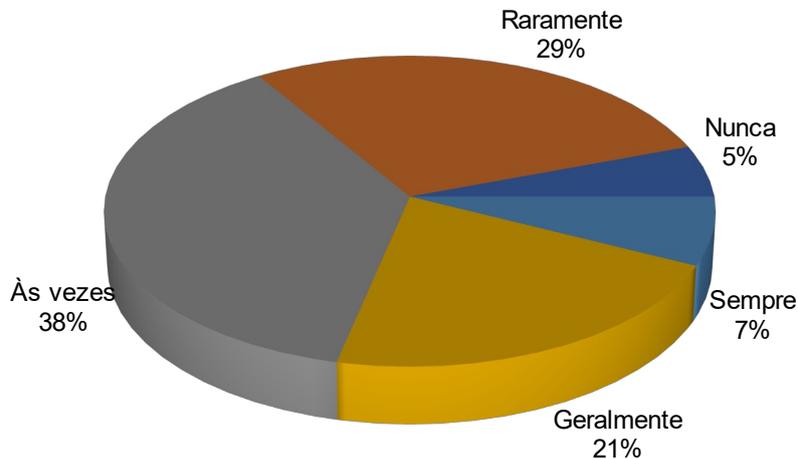


Fonte: dados da pesquisa

No gráfico 11 é observado que a maioria das mulheres lembram mais do que não fez tão bem, 14% delas dizem se lembrar sempre de momentos em que não fizeram seu melhor, 38% geralmente lembram mais do que não fez tão bem do que das vezes que fez seu melhor e 23% às vezes lembram mais dos incidentes em que não fizeram o seu melhor. Somente 4% dessas mulheres afirmam nunca se lembrarem mais do que não fizeram tão bem do que dos momentos em que fizeram seu melhor, e 21% delas raramente têm esses pensamentos.

Clance e Imes (1978) em seu estudo, obtiveram também como relação as características dos que sofrem da síndrome, uma tendência forte em se lembrar mais de um *feedback* negativo, assim como negarem seu sucesso, do que dos *feedbacks* positivos, que muitas vezes por estes são esquecidos, sendo possível observar no gráfico quando 14% das mulheres têm sempre esse comportamento e 38% geralmente também age dessa maneira.

Gráfico 12 - Dificilmente faço um projeto ou tarefa tão bem quanto gostaria de fazê-los.

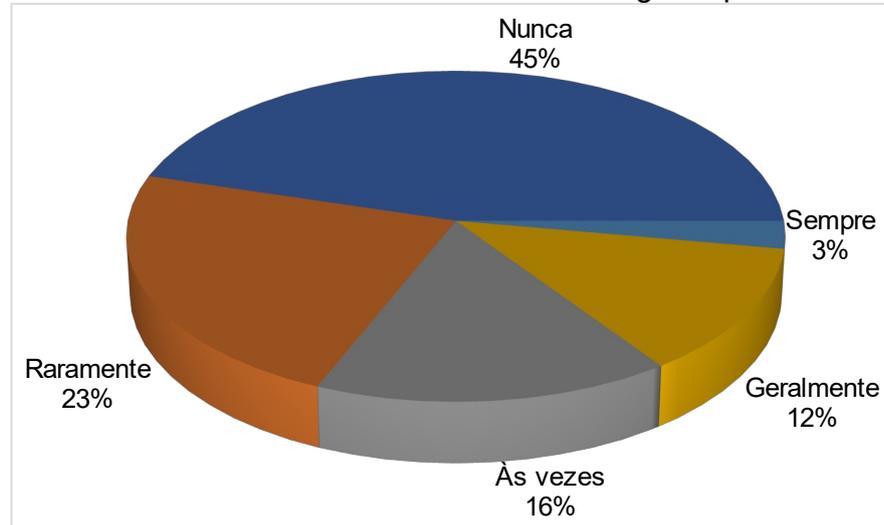


Fonte: dados da pesquisa

Na realização de um projeto, quando perguntadas se é difícil fazer como gostariam de fazer, 7% concorda, dizendo que dificilmente realiza o projeto tão bem como gostaria, 21% diz que geralmente sente essa dificuldade, 3% diz que às vezes conclui ou não como gostaria, 29% diz que raramente sente essa dificuldade de concluir como gostaria e 5% diz que nunca deixa de fazer como gostaria, não sentem essa dificuldade.

De acordo com Clance e O'toole (1988, apud. ALVES, 2019), a relevância do estudo da síndrome vem por conta das pessoas que não se reconhecem como impostores não obterem os resultados esperados, podendo levá-los a desistirem de uma oportunidade para progredirem, demonstrando a pesquisa que as pessoas que sofrem da síndrome tem interferências em suas carreiras por conta da mesma.

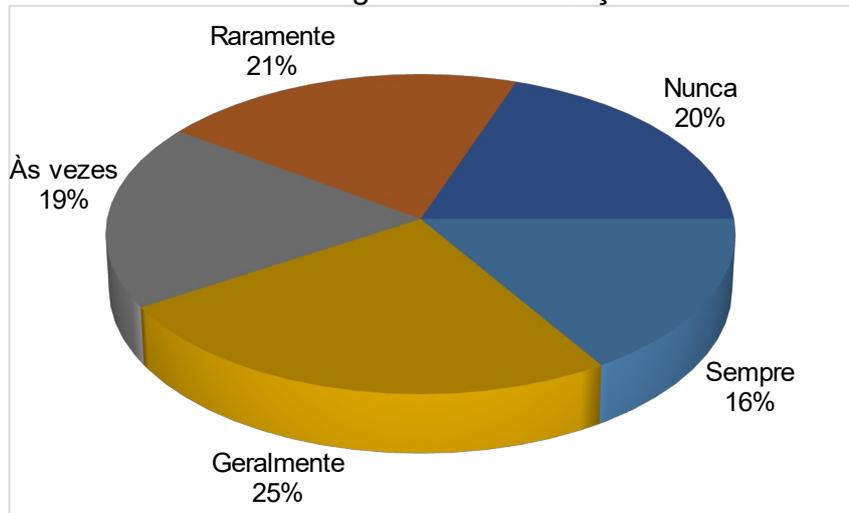
Gráfico 13 - Sinto ou acredito que meu sucesso na minha vida ou no meu trabalho foi resultado de algum tipo de erro.



Fonte: dados da pesquisa

O gráfico 13, se difere de todos os outros tendo um resultado maioritário na resposta nunca, sendo este 45% da escolha das administradoras, quando questionadas se sentem que seu sucesso foi resultado de algum erro. Em contrapartida da grande maioria, apenas 3% delas sempre sentem isso, enquanto 12% geralmente têm pensamentos ou acreditam que seu sucesso se deriva de algum erro, 16% às vezes acreditam nisso e 23% raramente têm esses pensamentos, se unindo à grande maioria que não acredita neste relato.

Gráfico 14 - É difícil para eu aceitar elogios ou elogios sobre minha inteligência ou realizações.

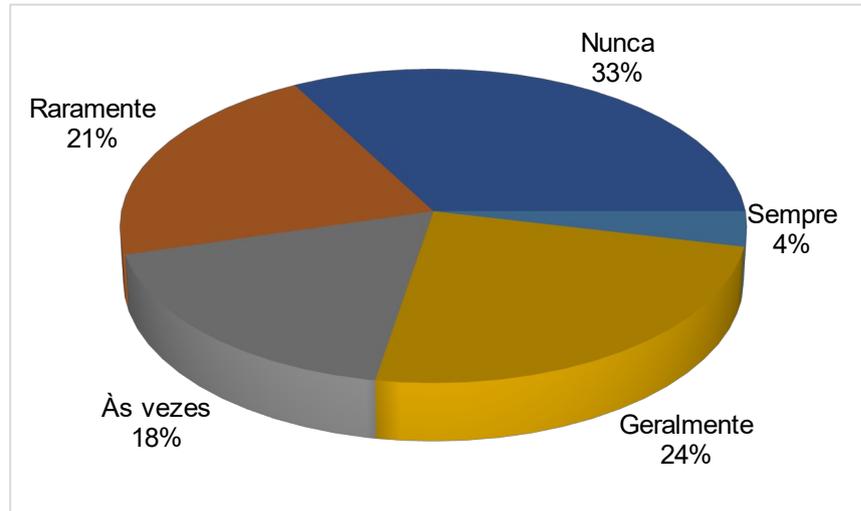


Fonte: dados da pesquisa

Os resultados obtidos no gráfico 14, mostram que 16% das mulheres sempre sentem dificuldade em aceitar elogios sobre sua inteligência ou sobre suas realizações, 25% delas geralmente sentem essa dificuldade, 19% sentem isso às vezes, 21% raramente sente, enquanto 20% nunca sentem essa dificuldade e aceitam tais elogios facilmente.

O que acaba por ir ao encontro do que diz Valerie Young (s.d apud. CARRASCO, 2017), quando explica que as vítimas da síndrome da impostora não dão crédito ao seu sucesso, pelo contrário, elas acreditam que os elogios sobre seu sucesso não são por elas merecidos, acreditando que estes sejam relacionados a “algum encanto repentino, contatos ou outros fatores externos”(YOUNG, s.d).

Gráfico 15 - Sinto que meu sucesso se deve a algum tipo de sorte.



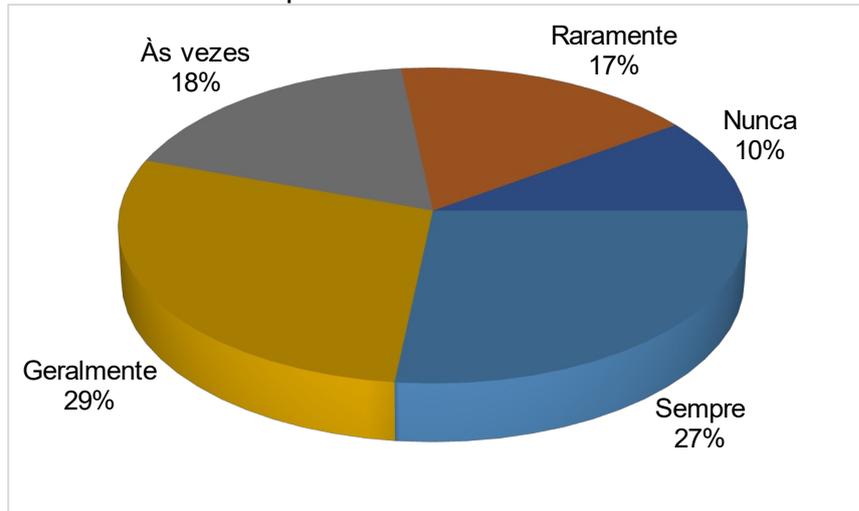
Fonte: dados da pesquisa

Assim como o gráfico 13, que dizem sobre acreditarem que seu sucesso foi resultado de algum erro e teve a maioria das respostas sendo nunca, o gráfico 15 que nos traz o sentimento de que o sucesso foi por algum tipo de sorte também obteve o maior número de respostas sendo nunca, sendo estas 33% das respostas e 21% dizendo que raramente sente seu sucesso como um tipo de sorte. Por outro lado, 4% delas acreditam nessa questão, 24% delas geralmente sente isso e 18% às vezes sente que seu sucesso se deve a algum tipo de sorte.

Indo de encontro a tudo que vimos sobre a síndrome da impostora, aqui pode-se perceber que nesse sentido as administradoras não se encaixam quando questionadas sobre seu sucesso ser resultado de sorte, segundo os estudos realizados, as pessoas que sofrem da síndrome do impostor tendem a desacreditar de si, julgando seu sucesso como acaso de sorte e não por sua própria capacidade, (OLIVEIRA-SILVA, 2022).

Clance e Imes (1978) trazem que o impostor acredita que seu sucesso é por sorte, não por resultado de suas habilidades.

Gráfico 16 - Fico desapontado com minhas realizações atuais e acho que deveria ter realizado muito mais.

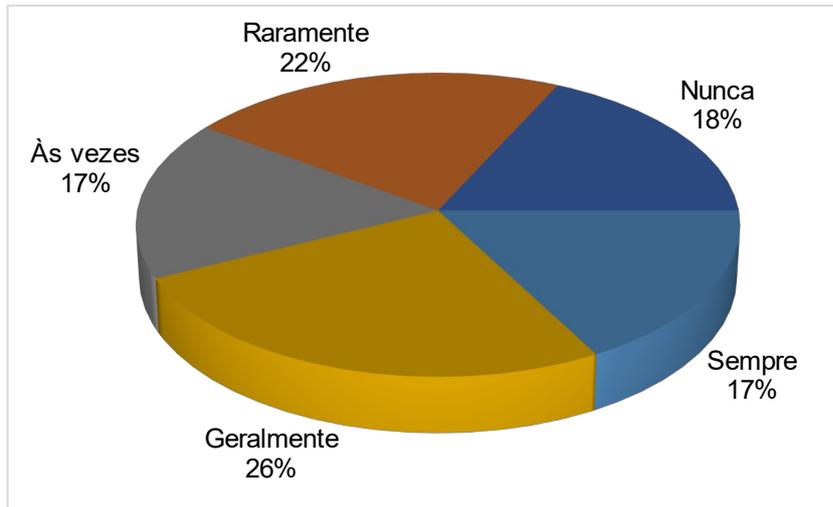


Fonte: dados da pesquisa

Percebe-se por meio do gráfico 16, que 27% das administradoras estão desapontadas com suas realizações atuais, acreditando que deveriam ter realizado muito mais, 29% geralmente se encontram no mesmo quadro, 18% às vezes ficam desapontadas consigo, 17% raramente acha que deveria ter feito mais e 10% estão totalmente satisfeitas com suas realizações.

Uma das hipóteses para o surgimento da crise, é que desde cedo as mulheres são incentivadas em diversos aspectos como intelectual, aparência, personalidade.. a garantirem bom desempenho, que, segundo a família, só se esforçando muito, “o que contraria sua percepção anterior de que conseguiria com facilidade atingir às metas previamente estabelecidas, levando-as a crer que não são tão inteligentes quanto foram induzidas a acreditar” (CLANCE E IMES, apud. ALVES, 2019, p.11).

Gráfico 17 - Tenho medo que os outros descubram quanto conhecimento ou habilidade realmente me falta.

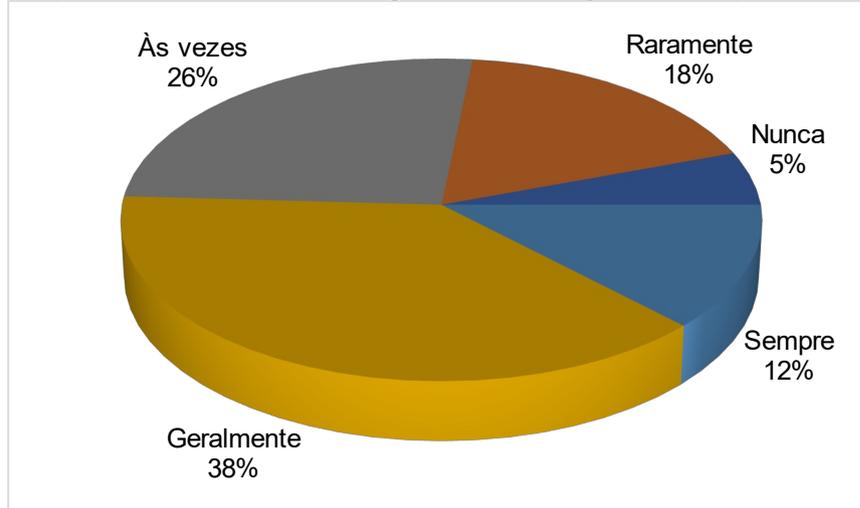


Fonte: dados da pesquisa

Têm-se que, 17% sempre têm medo de que descubram que lhe falta habilidade ou conhecimento, 26% geralmente tem esse medo. 17% às vezes pensam nisto, contrário de 18% que nunca sentem esse medo e 22% raramente o tem.

Além de duvidarem de sua inteligência, Clance e Imes (1978), afirmam que aqueles que sofrem da síndrome também acreditam que suas capacidades são superestimadas pelos outros, mesmo quando estes trazem evidências contrárias em suas realizações.

Gráfico 18 - Tenho medo de falhar em uma nova tarefa ou empreendimento, embora geralmente faça bem o que tento.

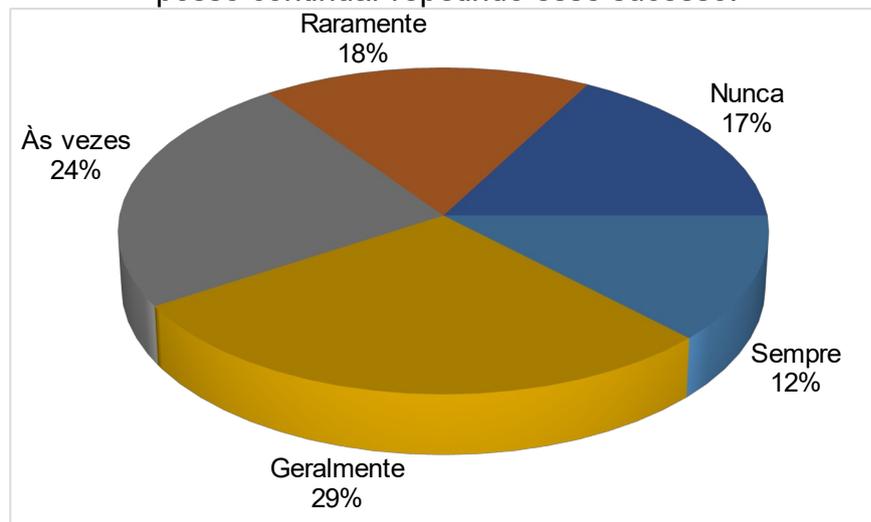


Fonte: dados da pesquisa

Embora conclua bem uma nova tarefa, 12% das administradoras respondentes têm medo de falhar, 38% geralmente sentem que podem falhar em algo novo, 26% às vezes também sentem esse medo, 18% delas raramente têm esse medo, sabendo que geralmente façam bem o que tentam, e 5% nunca sente medo de falhar em uma tarefa ou empreendimento novo.

Segundo Matos (2014), as mulheres estudadas por Clance e Imes acreditavam que, criaram uma fachada, obtiveram impressões de inteligência sobre elas por conta de sua personalidade e habilidades sociais, essas então, mesmo tendo resultados positivos sobre suas tarefas, negavam o resultado e sentiam medo dos outros descobrirem que elas não eram tão inteligente quanto pensavam.

Gráfico 19 - Quando sou bem-sucedido em algo e sou reconhecido por minhas realizações, tenho dúvidas de que posso continuar repetindo esse sucesso.

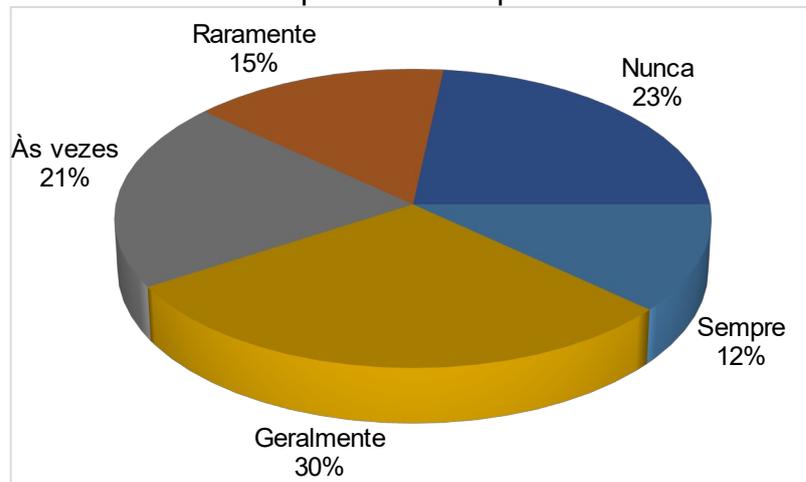


Fonte: dados da pesquisa

Diante do gráfico 19, é possível observar que, 29% geralmente têm dúvidas de que pode continuar sendo bem-sucedido em algo que tenha sido antes, 12% das administradoras sentem isso sempre, 24% pensam às vezes nessa possibilidade, 18% raramente pensam nisso e 17% acreditam que conseguem continuar sendo bem-sucedido ou reconhecido por suas realizações repetidamente.

Por duvidarem de suas capacidades, acreditam que foi sorte quando tem sucesso em algo, sendo difícil processar uma possibilidade de continuar obtendo bom resultado, sabotando sua capacidade o impostor acaba até mesmo recusando novas possibilidades (BEZERRA *et al*, 2021).

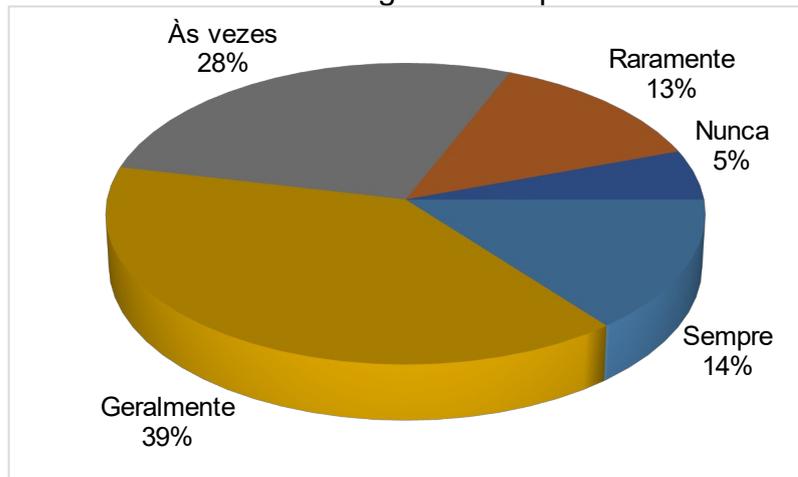
Gráfico 20 - Se recebo muitos elogios e reconhecimentos por algo que realizei, tendo a tendência a desconsiderar a importância do que fiz.



Fonte: dados da pesquisa

Observamos com o gráfico 20 que, 12% das mulheres têm tendências a desconsiderar algo que realizou no momento em que recebe muitos elogios ou reconhecimentos, e 30% delas geralmente fazem isso. Algumas dessas mulheres fazem isso às vezes, sendo 21% delas, e 15% raramente fazem isso, enquanto 23% nunca desconsideram a importância do que fez. É possível perceber diante desses 30% que geralmente desconsideram e 12% que sempre desconsideram a importância do que faz, como num estudo de Clance e O'toole (1988, apud. MATOS, 2014), onde dizem que “os impostores negam qualquer evidência de suas habilidades, rejeitam qualquer afirmativa positiva sobre seu sucesso e, intimamente, generalizam excessivamente as implicações de eventual mau desempenho”.

Gráfico 21 - Quando comparo minha habilidade com aqueles ao meu redor, acredito acho que eles podem ser mais inteligentes do que eu.

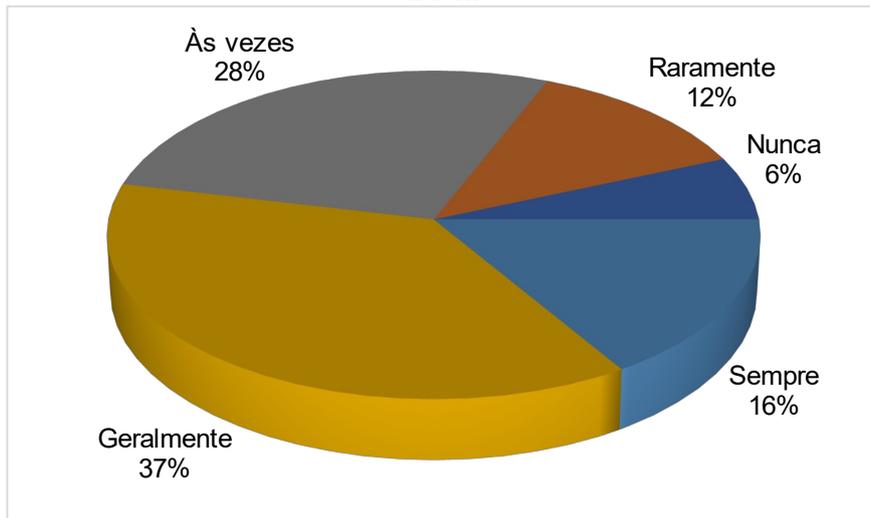


Fonte: dados da pesquisa

Quando comparam as habilidades pessoais com quem está ao redor, 14% das mulheres dizem que quem está ao redor é mais inteligente, 39% das mulheres geralmente acham isso e 28% acham isso às vezes, 5% nunca se compara ou acha que o outro é mais importante, e 13% raramente acham isso.

De acordo com 14% das respondentes, elas sempre comparam suas habilidades com quem está ao seu redor, confiando de que estes sejam mais inteligentes, o que é um sintoma da síndrome afirmado por Clance e Imes (1978), que geralmente uma pessoa que sofre desta, inicia imediatamente uma tarefa quando a ela delegada ou permanece por tempos realizando aquele dever, acreditando que os outros não precisam de tanto esforço para realizá-la. Valerie Young (s.d apud. CARRASCO, 2017), denomina isso como ser um *workaholic*, onde acreditam que “todos ao seu redor são inerentemente mais inteligentes ou capazes”.

Gráfico 22 - Me preocupo em não ter sucesso em um projeto ou em um exame, mesmo que os outros ao meu redor tenham uma confiança considerável de que vou me sair bem.

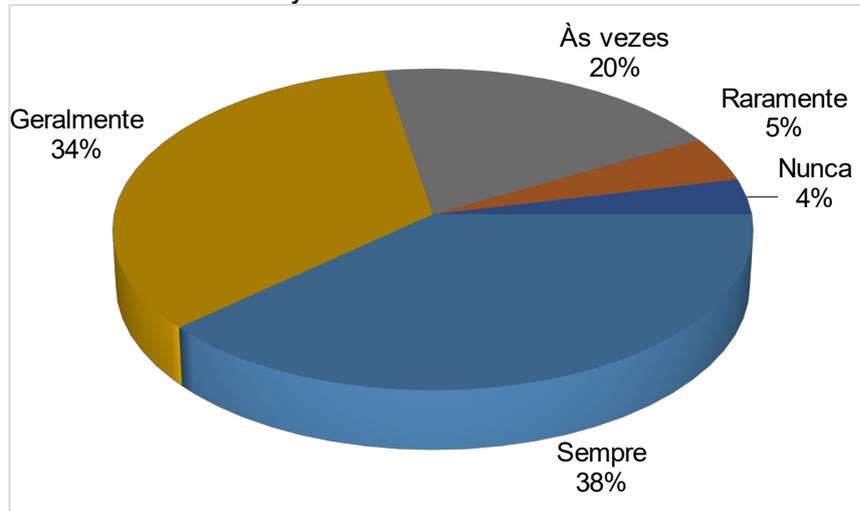


Fonte: dados da pesquisa

Mesmo quando as pessoas ao redor têm confiança de que vão se sair bem, 16% das administradoras sempre se preocupam em não ter sucesso em um projeto, 37% geralmente têm esse medo, 28% às vezes se preocupam em não terem sucesso. Apenas 6% deixam de se preocupar e confiam em si, enquanto 12% raramente se preocupam.

As mulheres com a Síndrome da impostora acreditam que não merecem o que alcançam, acreditando que seu sucesso é para os outros apenas distorção de suas habilidades (BEZERRA *et al*, 2021).

Gráfico 23 - Se vou receber uma promoção ou algum tipo de reconhecimento, hesito em contar aos outros até que seja um fato consumado.

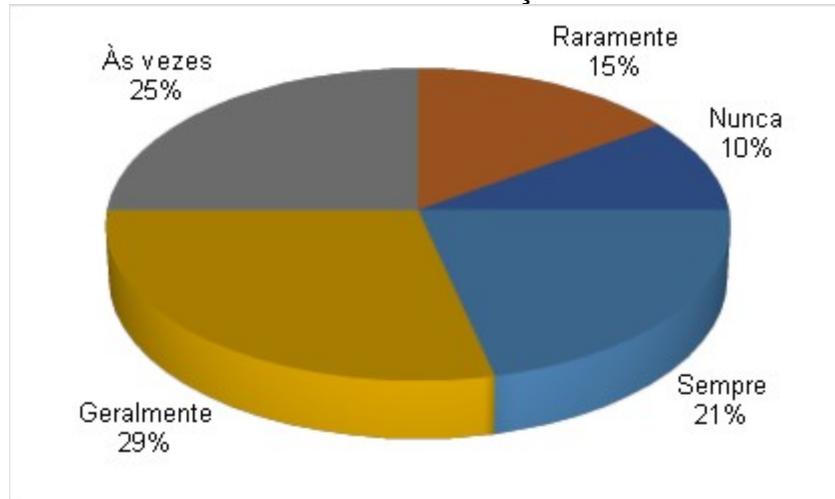


Fonte: dados da pesquisa

É possível observar a partir do gráfico 23 que a maioria não conta sobre um sucesso até que este esteja realizado, 38% das administradoras dizem que sempre esperam uma promoção ou um tipo de reconhecimento ser fato consumado para assim então contar para alguém. Outros 34%, dizem que geralmente esperam, 20% às vezes esperam. Poucas delas, mais precisamente, 4% contam antes de acontecer, e 5% raramente esperam para contar sobre seu avanço.

Por não acreditarem em si, sentem medo de divulgarem tal fato com receio do mesmo não ser bem realizado.

Gráfico 24 - Sinto-me mal e desanimado se não sou "o melhor" ou pelo menos "muito especial" em situações que envolvem realização.



Fonte: dados da pesquisa

Por fim, no gráfico 24, pode-se ser observado que, grande maioria das mulheres sentem-se mal por não se sentirem “as melhores” em suas realizações, 21% delas concordam com esse fato, dizendo que sempre se sentem mal quando não são as melhores ou pelo menos “muito especial” naquela realização. Do mesmo modo, 29% destas dizem que geralmente se sentem assim, 25% as vezes se sentem mal, apenas 10% delas afirmam nunca se sentir dessa forma em tais situações, e 15% raramente se sentem mal ou desanimado em não ser a melhor.

Para fins de visualização de forma sintetizada, apresenta-se a tabela 1 onde estão colocados os posicionamentos médios das respondentes para cada questão, selecionando as 5 questões de média mais altas com relação à afirmação de síndrome da impostora.

Tabela 1: Posicionamento médio das respondentes para o questionário.

QUESTÕES	POSICIONAMENTO MÉDIO
Eu tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.	3,16
Eu posso dar a impressão de que sou mais competente do que realmente sou	2,96
Embora eu tenha não executar bem uma tarefa antes de eu assumi-la, acabo tendo sucesso.	3,8
Quando as pessoas me elogiam por algo que realizei, tenho medo de não ser capaz de corresponder às expectativas que elas têm de mim no futuro.	3,33
Tenho pensamentos de que obtive minha posição atual ou obtive meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.	2,97
Receio que pessoas importantes para mim descubram que não sou tão capaz quanto pensam que sou.	3,04
Costumo me lembrar dos incidentes em que não fiz o meu melhor mais do que das vezes em que fiz o meu melhor.	3,38
Difícilmente faço um projeto ou tarefa tão bem quanto gostaria de fazê-los.	2,96
Sinto ou acredito que meu sucesso na minha vida ou no meu trabalho foi resultado de algum tipo de erro.	2,03
É difícil para eu aceitar elogios ou elogios sobre minha inteligência ou realizações.	2,97
Sinto que meu sucesso se deve a algum tipo de sorte.	2,44
Fico desapontado com minhas realizações atuais e acho que deveria ter realizado muito mais.	3,45
Tenho medo que os outros descubram quanto conhecimento ou habilidade realmente me falta.	3,02

Tenho medo de falhar em uma nova tarefa ou empreendimento, embora geralmente faça bem o que tento.	3,35
Quando sou bem-sucedido em algo e sou reconhecido por minhas realizações, tenho dúvidas de que posso continuar repetindo esse sucesso.	3,02
Se recebo muitos elogios e reconhecimentos por algo que realizei, tendo a tendência a desconsiderar a importância do que fiz.	2,91
Quando comparo minha habilidade com aqueles ao meu redor, acredito acho que eles podem ser mais inteligentes do que eu.	3,91
Me preocupo em não ter sucesso em um projeto ou em um exame, mesmo que os outros ao meu redor tenham uma confiança considerável de que vou me sair bem.	3,44
Se vou receber uma promoção ou algum tipo de reconhecimento, hesito em contar aos outros até que seja um fato consumado.	3,99
Sinto-me mal e desanimado se não sou "o melhor" ou pelo menos "muito especial" em situações que envolvem realização.	3,37

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

É possível perceber a partir da Tabela 1 que, poucas mulheres não tem algo da síndrome da impostora em si, grande maioria das respostas estão positivas para a síndrome.

Pode-se observar nas respostas de maiores médias para a síndrome, como por exemplo, na questão que aborda o fato de temerem não executar bem uma tarefa mas realizá-la com êxito, deixando em evidência que sentem insegurança no momento em que vão iniciar uma tarefa, assim como o fato de evitarem contar para as pessoas sobre uma promoção ou um reconhecimento enfatizam o fato de sofrerem de uma certa insegurança, pois essas tendem a ser mais cobradas, tendem a precisar entregar mais que os homens por exemplo, ou até mesmo um medo de serem boicotadas depois desse ato, por algum motivo. Os outros casos são que, grande parte dessas mulheres se decepcionam com as realizações atuais, acreditando que deveriam ter realizado muito mais; a maioria acredita que o próximo é mais inteligente que elas, e, por fim, que existe uma alta preocupação em não se sair bem num projeto, tudo isso está ligado diretamente com a insegurança, medo

que essas mulheres sentem, o costume de se comparar, a autossabotagem, sendo estes sintomas da síndrome da impostora, perceptível diante das respostas das administradoras pesquisadas.

Alguns sintomas da síndrome da impostora podem ser definidos como: procrastinação, sendo este um dos sintomas mais nítidos naqueles que possuem a síndrome; o abandono de tarefas, que está diretamente ligado à procrastinação; ao contrário dos que abandonam uma tarefa por ter medo de não conseguir um bom resultado, tem aqueles que trabalham excessivamente, tentando alcançar o melhor; um outro quesito a quem sofre dessa síndrome é que, estes tendem a fazer muitas comparações; um outro sintoma, que assim como a procrastinação, é fácil ser reconhecido na síndrome é o medo de receber críticas; além de, vontade de agradar a todos e a autossabotagem, sendo esta, um sintoma que leva ou abre espaço a todos os outros.

Além das questões referentes ao questionário CIPS, foram incluídas duas questões descritivas abertas em busca de observar a forma com que essas administradoras se sentem em relação à síndrome, ou a ansiedade que esta causa. Sendo estas: “Em algum momento na sua carreira você se sentiu/ agiu como se não se sentisse preparada ou capaz? Conte seu momento ou situação”. Obtendo nesta 53 respostas descritivas, assim como uma segunda questão com 61 respostas também descritivas: “Quando está prestes a enfrentar algo novo, o que você costuma pensar? Fale sobre seus pensamentos, medos, suas reflexões, emoções...”

Quadro 1: Em algum momento na sua carreira você se sentiu/ agiu como se não se sentisse preparada ou capaz? Conte um momento ou situação.

Sim.
Logo depois da formatura, enquanto estava em busca de um emprego na área.
A Preparação veio com o passar do tempo, amadurecimento, e sempre buscando melhorar a cada dia. Ainda não cheguei onde almejo mas estou no caminho do mesmo. Me sinto feliz e realizada em tudo que pude conquistar aqui e agora. Depois de muita batalha. Onde dizem que foi sorte sempre foi suor e luta. E um Deus que guia o caminho.
Toda vez que uma tarefa nova é dada.
Sim! Recentemente, fui designada para gerenciar um fundo de investimentos. Apesar de possuir conhecimento e assessoria em tempo integral, me senti insegura e inexperiente para executar a função.

<p>Sim, estava com dificuldades de passar em concurso público, me sentia incapaz e via como algo muito distante, após um tempo foquei mais no objetivo e tive êxito</p>
<p>Geralmente quando sou desafiada a assumir novos desafios, sinto que não serei capaz.</p>
<p>Sim, quando foi colocado uma tarefa na qual outrora não havia feito corretamente.</p>
<p>Ao ingressar a empresa, nervosismo normal de iniciante.</p>
<p>Logo após a formação, e agora que estou buscando atuar em minha área e estou tendo dificuldades</p>
<p>Sim, quando ingressei no mercado de trabalho achei que não seria capaz de realizar a minha função</p>
<p>Não tive esse sentimento com a minha função atual, porém já quis em muitos momentos da vida mudar de profissão e me sinto incapaz.</p>
<p>Sim. No atual emprego, pois não recebo <i>feedback</i> sobre o meu desempenho. Sinto como se pudesse errar e não sofrer consequências, assim como posso fazer algo extraordinário e não ter reconhecimento.</p>
<p>Sim. Nunca havia trabalhado em uma empresa, e embora tenha feito um estágio na mesma, era me cobrado muitas funções e melhores resultados. Todas as noites eu chegava em casa e chorava, eu decidia desistir, mas eu persisti, porque não sou uma pessoa que desiste, e queria ter em meu currículo um período de tempo considerável no primeiro emprego. Acabou que me adaptei, e aprendi muita coisa. Sei que ainda não sou tão boa quanto poderia ser, tão rápida para executar as tarefas quanto deveria. Mas eu tenho a consciência de que fiz o meu melhor, o que podia no momento.</p> <p>Contudo, me ofereceram outro emprego, em outra empresa e decidi aceitar...pelos horários, pela área mais administrativa. Agora é um desafio que eu terei que aprender tudo novamente, coisas novas, e que não sei se terei forças para não desistir como nesse emprego. Mas eu tenho que tentar!!</p>
<p>Sim, a gente fica envergonhada frente a elogios de superiores. Envergonhada no sentido mereço isso? Executo bem mesmo o serviço? Entre outros</p>
<p>Não, sou uma pessoa que planeja tudo que faz, embora as vezes nem sempre ocorre de sair como planejado, me planejar me deixa mais confiante e motivada para tentar.</p>
<p>Momento pós formada em que tive muito receio de não utilizar tudo que aprendi na graduação.</p>
<p>Quando assumi de gerente, mesmo a empresa dizendo que eu tenho potencial e me promovendo, não me sentia capaz e nem digna de assumir tal posição, pois sempre acho que não sou suficiente no que faço e exijo muito de mim.</p>
<p>Sim, trabalho com delivery de japa e nos primeiros meses foi bem assustador, fazer algo pioneiro na cidade é complicado, não sabíamos o que iria acontecer, se daria conta, não sabíamos da demanda. Na verdade quem trabalha com tele entrega de comida, por mais que nos preparamos ao máximo todos os dias e temos uma estimativa de pedidos, nunca estamos preparados, os fatores que levam uma pessoa a pedir são inúmeros (dia do mês, se recebeu ou não, tamanho da fome, classe social..)</p>
<p>Nenhum momento, pois não há realizações importantes na carreira.</p>
<p>Sim, em momentos de apresentar algum projeto para meu gerente ou até mesmo para direção da empresa sempre tenho esse sentimento. Por mais que eu tenha dado o meu melhor no projeto, analisado todas as hipóteses, é como se isso que estou apresentando ainda não é o suficiente. É um sentimento de medo de errar.</p>
<p>Nunca me senti incapaz, pelo contrário, sempre busquei as respostas para contornar as dúvidas quando algum projeto novo surgia em minha vida. As pessoas só não realizam seus sonhos quando se acomodam com o que no presente estão vivendo. Ter sucesso é ser feliz com aquilo que você vê no espelho, ou seja, você mesmo.</p>
<p>Tento pensar positivamente e rever meus conceitos</p>

<p>Sim, principalmente no início de um novo cargo, ou emprego. Aquela sensação de novo em não conseguir atingir os objetivos propostos pela empresa. Como também não saber lidar com acontecimentos momentâneos onde é necessário impor a opinião própria, ter o medo em se prejudicar.</p>
<p>Quando deixei de trabalhar sozinha para assumir a liderança de uma equipe. Ao trabalhar sozinha meus resultados dependiam apenas de mim. Hoje em dia preciso saber liderar as pessoas que estão na minha equipe, além de precisar aprender a delegar atividades e confiar que o trabalho deles será tão bem-feito quanto o que eu faria.</p>
<p>Sim, mas não tenho uma situação específica para mencionar</p>
<p>Sim, quando tive que assumir um processo de recrutamento e seleção. Não estava totalmente preparada, mas fui. As primeiras vezes estava mais nervosa do que a pessoa da entrevista. Mas com a prática tudo se aprende.</p>
<p>Normalmente assumo desafios que sei que sou capaz de fazer</p>
<p>Sim. Quando assumi a coordenação de graduação e pós-graduação em 2020 me senti plena e preparada. Estava assumindo algo que dominava, plenamente. Porém 10 meses depois fui alçada a Diretora Acadêmica. Neste momento me senti, insegura. Porém assumi o desafio e tive êxito...me cobrando diariamente que teríamos o melhor resultado. E, obtivemos!</p>
<p>Vivo aceitando desafios, que eu possa realizar.</p>
<p>Sim, quando era bancária a pressão era tão intensa q nunca parecia ser o seu melhor</p>
<p>Sim, a insegurança é normal, principalmente quando se é jovem. No entanto, sempre estive focada em meus objetivos.</p>
<p>Sim, quando comecei com consultorias eu me senti despreparada mesmo conhecendo as ferramentas e acabei desanimando quando vi que haviam muitas adm concorrentes na molha cidade.</p>
<p>Normalmente. Sempre tenho medo de candidatar às vagas por receio de não ter todos(as) os(as) conhecimentos, habilidades ou competências requeridas. Quando me candidato é porque fui incentivada por pessoas que me conhecem, trabalham ou trabalharam comigo e que entendem que eu tenho capacidade para atender ao esperado.</p>
<p>Sim, quando meu chefe me deu mais funções para eu exercer, senti mais responsabilidade e uma " pressão", por parte dele e os meus colegas.</p>
<p>Assumir novas funções as quais achava que não saberia fazer tão bem quanto outra pessoa com mais experiência</p>
<p>Sim, deixei de prestar atenção em detalhes da própria atividade pois não me considerava boa o suficiente para executá-la.</p>
<p>Sim, em vários momentos. Sempre estou em busca de novos conhecimentos e na busca de crescimento profissional, sempre sinto que ainda não estou realizada e preciso aprender mais e mais. Hoje sou concursada na área da educação, mas a remuneração desse cargo não é compatível ao que almejo para meu futuro. Estou buscando mais conhecimento na área para buscar um cargo melhor. Ao mesmo tempo que estou buscando, sinto medo de os anos passarem e não conseguir conquistar meus objetivos, mas aí penso que temos que ter metas nesta vida, e ir em busca delas todos os dias.</p>
<p>Geralmente quando um novo desafio é proposto, trabalhar em uma área onde você não tem conhecimento.</p>
<p>Sim, em vários momentos. Principalmente quando me designam para uma nova tarefa e não estava preparada para aquela situação.</p>
<p>Sim, quando fiz algo pela primeira vez sozinha a insegurança bateu forte.</p>
<p>Normal no dia dia do trabalho em empresas acontecem situações inusitadas e não estamos sempre preparados para essas situações é novidade e temos que tentar resolver</p>

da melhor forma
Minha primeira experiência profissional foi bem frustrante, porque não saiu nada como eu havia planejado e esperava, foi uma época turbulenta, eu não me adaptei a empresa e as tarefas que exercia. Isso me abalou bastante, sentia medo e me sentia totalmente despreparada para qualquer outra oportunidade de trabalho que pudesse surgir, isso me deixou estagnada por um certo período e duvidando da minha capacidade. Muitas vezes me questioneei se teria seguido o caminho certo... mas nada como o tempo, uma nova oportunidade surgiu, na área administrativa que me fez ressignificar muitas coisas, e ter a certeza que fiz a escolha certa, hoje em dia não me vejo atuando em outra área.
Sou analista de departamento pessoal dentro de uma contabilidade. Todo dia surgem novos desafios, estou sempre ansiosa e com medo de não conseguir responder da forma correta para os clientes
Geralmente me sinto assim, devido as pessoas desacreditarem que sou capaz de fazer algo pelo motivo de não ter experiência..Hoje em dia, no mercado de trabalho levam mais em conta a experiência e não o estudo.
Sempre que tem que liderar um projeto, e a equipe é predominantemente de homens, sinto que preciso me esforçar muito mais do que qualquer um deles precisaria
Não, sempre busco estar preparada ou se não estou eu busco o preparo para realizar a tarefa
Já houve momentos em que não me senti capaz, o que me motivou a estudar mais sobre determinado assunto e a tentar novamente, pois o “não” é uma palavra a qual sou intolerante e sempre me lançará ao desafio de provar o contrário.
Não
Pra mim a época em que dei início ao meu tcc foi um divisor de águas, senti muita dificuldade e realmente cheguei e pensar que não era capaz pelo fato de levar muito tempo até conseguir progredir, me fez duvidar da minha capacidade
Tenho a mente aberta de aprender quando a função se enquadra nas minhas habilidades.

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Quadro 2: Quando está prestes a enfrentar algo novo, o que você costuma pensar? Fale sobre seus pensamentos, medos, suas reflexões, emoções...

Em tentar dar meu melhor e me empenhar, estudar para aprender e encarar da melhor forma possível.
Enfrento a vida e as situações de cabeça erguida. Seja ela boa ou ruim. Costumo encarar os desafios sempre com sabedoria e muito aprendizado. Porque é diante dessas situações que podemos assim enfrentar melhor o que é nos decorrido no trabalho ou na vida. Acredito que tudo deve ter um ponto de equilíbrio. Sendo ele emocional e intelectual. Por fim , é você que se destaca, fazendo e dando o seu melhor, onde quer que você esteja.
Que não vou conseguir
E se eu falhar? O que as pessoas vão pensar?
De primeiro momento surge alguns pensamentos negativos (que não dará certo, podendo não ser o que realmente esperava). O medo de sair da zona de conforto (no pensamento: “se está tudo ocorrendo perfeitamente por que arriscar”) que faz com que impeça de buscar e alcançar algo novo, novos objetivos e resultados.

Sinto ansiedade e insegurança por não saber o que pode acontecer, mas, mesmo assim, enfrento
Receio de que eu não tenha êxito.
Tenho muito medo de errar, fracassar e as demais pessoas acharem que não sou capaz.
Penso que é uma nova oportunidade de aprendizado, que coisas novas podem enriquecer o meu desenvolvimento, mas que ao mesmo tempo, tenho medo de que não venha dar certo e fico nervosa e preocupada.
Procuro fazer um planejamento das ações. Quando consigo visualizar o que preciso fazer se torna mais fácil de iniciar o processo.
Penso que sou capaz, e vou fazer o que é pedido, mas tenho muito medo de falhar e muitas vezes não consigo perceber o todo.
Fico nervosa, ansiosa. Penso que talvez eu não consiga realizar aquelas tarefas, que não vou ser boa suficiente, que não vão gostar de mim
Sinto insegurança e penso no que pode dar errado
O novo me motiva, tenho vontade de fazer coisas diferentes. Quando sinto medo, vou com medo mesmo enfrentar qualquer situação, mesmo que depois eu fique emocionante frágil, mas logo passa, depois me sinto mais forte e fico feliz que enfrentei. Faço terapia a 3 anos, semanalmente, é isso que me ajudado a ficar mais forte e segura em todos os sentidos da minha vida. A frase que comece antes de estar pronto é o que resume a minha vida e o que me deixou forte em todos os sentidos, pois agindo assim, enfrentando as situações da vida, que hoje sou quem sou, mais forte e mais segura de mim e com tudo e com todos.
Geralmente tento lembrar da minha trajetória, das coisas que conquistei mesmo não tendo segurança de que iriam dar certo. Penso que desistir não é o caminho, pois quem não arrisca fazer algo por medo, nunca terá a oportunidade de desfrutar o prazer de uma conquista.
De que não sei se serei capaz de conseguir fazer tudo. De aprender e ter bons resultados para a empresa
Primeiro pensamento é, com certeza, o medo do novo. O medo de não dar certo, de não dar conta, mas depois que executamos a tarefa, o medo vai embora.
Sofro de ansiedade, receio de não conseguir.
eu costumo analisar todo o possível cenário, e suas várias divergências e acontecimentos que podem ou não ocorrer e conforme as coisas vão acontecendo vou tomando as decisões que creio estar certo.
Ansiedade, tento dar sempre o meu melhor e prestar bastante atenção para aprender as tarefas a serem realizadas
Costumo sempre pensar no que de melhor eu poderei fazer para aquilo.
Fico com muito medo de desapontar as pessoas que acreditam em mim, no meu trabalho e no meu potencial. Tenho medo de não dar conta de tudo, entro em conflito comigo, fico muito estressada, perco sono, não tenho fome e choro muito rsrs. Bem lá no fundo, a gente sabe que se chegou até aqui é porque somos capazes e está tudo bem sentir medo, não conseguir dar 110% em alguns dias, o que não podemos deixar acontecer é ser paralisadas por ele. Quando vou enfrentar algo novo, eu vou com medo mesmo e a coragem sempre me encontra no caminho. Desafios novos sempre mexem muito comigo, posso ficar em primeiro lugar, mas sempre vou achar que o fulano merecia mais do que eu, que ciclano fez muito melhor e que beltrano está só me elogiando pra me agradar e que nem sou tudo isso. Exijo muito de mim e parece que ainda não é suficiente, tudo tem que sair perfeito. Todos os dias eu acordo tendo que enfrentar algo novo na minha carreira e todo dia tenho medo de fracassar e as pessoas acharem que não dei meu melhor.
Guardo o desespero pra mim kkk mas costumo pensar em todos o processo para me preparar.

Que não vou conseguir, mas faço mesmo assim e no fim dar tudo certo.
Tenho grande empolgação inicial, acho que tudo vai ocorrer bem, não sinto medo.
Normalmente fico um pouco ansiosa e torço pra que eu consiga desempenhar tudo da melhor forma possível, mas após alguns anos no mercado de trabalho, acredito que tenho capacidade por isso estou em um novo desafio
Medo. Aflição. Emoção por estar fazendo algo novo. Por mais que possa estar feliz, acho que o que se sobressai é o medo de não conseguir atingir o objetivo proposto, medo de errar, de fracassar, de não fazer certo. É complicado, as vezes deixo de arriscar devido a essa insegurança que tenho de errar. Pois se não conseguir atingir o objetivo, vou acabar me culpando/frustrando muito com isso. Mas enfim, acredito que precise trabalhar também a parte do Autoconhecimento.
Não me acomodo, busco informações, tento sempre estimular minha curiosidade, porque pessoas curiosas com coisas que te fazem evoluir transformam o mundo e vivem o sucesso.
Eu tento pensar sempre positivamente
Será que vou conseguir fazer? as pessoas vão gostar de meu trabalho? Sou desconfiada e costumo achar que as pessoas falam de mim e de meus erros pelas minhas costas e acabo me culpando e tentando achar erros no trabalho que desempenho. Até penso que meus colegas acabam não falando dos meus erros para mim para me prejudicar.
Em não estar preparada o suficientemente para algo novo
Normalmente tenho receio de não conseguir realizar, principalmente, as coisas que tanto sonho um dia alcançar. Tarefas mais simples, do dia a dia, não me assuntam tanto, porém, grandes projetos de médio a longo prazo, ou seja, que demandam tempo e grande esforço, esses tenho receio de não conseguir atingir.
Gosto de desafios e de me desafiar
Geralmente quando preciso enfrentar algo novo me preparo bastante (tratando de algo que seja possível se preparar, reuniões, apresentações) ou em situações que não seja possível se preparar tento manter a calma. Dificilmente me sinto incapaz, mas sempre da ansiedade e nervosismo. Caso me sinta incapaz, reconheço e não aceito o desafio
Medo, as vezes acho que não irei conseguir. Mas depois que acontece, geralmente da mais certo do que eu pensei.
No início, tudo é mais complicado. Mas, aos poucos, as novidades vão aparecendo e, tornando-se parte, do cotidiano. Não é sensação de medo. A sensação é de adrenalina do desafio. Gosto dessa sensação.
Penso que preciso me cercar de todas as informações sobre. Ter embasamento, alicerce. Estudo muito o "assunto". Preciso dominar! Me cobro constantemente que onde estiver inserida preciso dar o meu melhor afinal eu me comprometi. Isto me sobrecarrega, mental e fisicamente. Mas entrego!
Refliro sobre importância e prioridade das atividades
Me sinto apreensiva e cheia de expectativas. Sou muito otimista mas medrosa ao mesmo tempo.
Penso em todos os desafios que tem pela frente e se estou disposta a enfrentar. Se estiver, vou em frente, se não estiver é sem ressentimentos.
Sempre tenho dúvidas se é a opção certa, se devia escolher outra área.
Sim, mas, neste caso, sempre tenho pensamentos positivos. Sempre entendo que conseguirei.
“Será que vou dar conta disso”
Sinto que as vezes é uma forma de teste que fazem comigo, sinto que sempre estou sendo testada por parte de meus colegas, parece que meu trabalho e o que faço é mais

fácil do que as funções dos meus colegas. Sempre sendo testada as vezes isso me deixa triste, estressada e desanimada, mas sempre tento enfrentar estes desafios e saio fortalecida.
Procuo pensar e imaginar tudo de bom, sinto confiança e ao mesmo tempo surgem dúvidas e insegurança
Procuo pensar nas vezes anteriores em que as coisas acabaram bem.
Ao pensar em algo novo, primeiro vem o entusiasmo, ai vem a coragem e depois vem o medo de não conseguir realizar, de não sair como o planejado ou esperado. Mas, se não tentarmos, não há como saber o resultado. E sempre digo, independente das decisões que precisamos tomar todos os dias, sempre haverá uma consequência, as vezes positivamente as vezes negativamente. Muitas vezes penso que não sou capaz de conquistar certos objetivos, mas ao olhar para o lado percebo que os outros conseguem, até pessoas com menos capacidade. Ao refletir esta questão, penso que basta acreditar mais em si próprio, pois acabamos esquecendo de fazer isso em nosso dia a dia.
É sempre desafiador, surgem aqueles sentimentos paralelos como a alegria por poder evoluir mas o medo de assumir um novo cargo, mercado e não conseguir entregar tudo o que esperam de nós.
Fico apreensiva e me assusta, pois tudo que não estou acostumada a lidar, me causa angústia em não executar conseguir atender as expectativas dos clientes.
O que eu devo evitar de fazer.
Tenho receio de não atender as expectativas depositas em mim. Tudo que é novo causa insegurança e desconforto.
Medo da incapacidade que já é algo normal do ser humano ser mais pessimista do que otimista em novas situações
Tenho ansiedade, isso me faz passar algumas noites em claro, quando começo algo novo... Sempre bate o medo do ...e se não der certo.... mas a vontade de descobri o vai acontecer quando der certo e maior ainda. Procuo mentalizar coisas boas, e que esse novo projeto vai dar certo, pois acredito muito na lei da atração.
Fico nervosa e ansiosa, estudo e me preparo sozinha, para que não pensem que não sei nada sobre. E no momento de realizar, geralmente estou com bastante medo por dentro, mas por fora não demonstro
Sempre tento ter pensamentos positivos, que eu vou ser capaz e vai dar tudo certo. Mas mesmo pensando positivo existe o medo, medo de falhar, medo de não suprir as expectativas, medo de não conseguir evoluir...
Insegurança
Eu estudo o máximo possível sobre o assunto para me sentir segura sobre as minhas decisões. Não costumo sentir medo, as vezes um pouco de ansiedade, não gosto de depender de terceiros para realizar algo
Acredito que o medo e a ansiedade são sentimentos absolutamente normais quando se trata de qualquer situação nova. O ser humanoide treinado desde os primórdios, para se manter em um local seguro e quando é confrontado com o novo, ele se amedronta. Mesmo quando temos propriedade para conduzir determinados aspectos, podemos contar apenas com o ingrediente interno. O fator externo é uma possibilidade incontrollável, ponto esse que nos leva à não ter tato suficiente a ponto de comandar a situação por completo. Mas vendo por outro ângulo, o medo desencadeia hormônios que aguçam nossos sentidos e nos fazem ter percepções melhores sobre as situações ao passo que a ansiedade apenas nos prejudica, desencadeando inclusive, uma tempestade de cortisol em nosso organismo. Entendo que a luta interna diante a grandes desafios é absolutamente natural, porém isso não pode ser um fator limitador na vida de uma mulher. Sempre nos sentiremos inferiores enquanto não trabalharmos isso dentro de nós mesmas. Isso é um trabalho longo ou melhor, eterno, pois

faz parte do contexto da evolução humana.
Não ser capaz de realizar as tarefas.
Que não vou conseguir, que peguei muita coisa pra fazer e vou acabar não dando conta que eu sempre me coloco em situações de ansiedade e stress e que eu vou fazer dessa vez mas da próxima não faço mais
Penso pra mim mesma que é necessário, que hoje em dia seria um erro permanecer sempre no mesmo lugar, preciso me dedicar e me arriscar cada vez mais
Pesquisei muito sobre o cargo e suas atribuições, faço cursos para me aperfeiçoar. Tenho um pouco de receio de não me encaixar na cultura organizacional e com as equipes, por este motivo venho tentando desenvolver a resiliência para uma boa dinâmica de equipe.

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

É possível perceber que, muitas administradoras já se sentiram despreparadas para algo durante sua carreira, algumas em busca do primeiro emprego, outras em momentos de projetos novos, novas funções ou quando são promovidas para um cargo diferente. Algumas delas, já preparadas, deixaram algumas informações de como lidam com a síndrome da impostora nas organizações, algumas reconhecem que o que antes era síndrome, hoje ela consegue perceber que no lugar de sorte, tudo que ela tem é por muita luta. Outras se posicionam dizendo que se planejar é algo que te deixa mais confiante e motivada, outra diz que tenta pensar positivamente, focar em seus objetivos, uma em específico cita que, isso acaba por lhe fornecer uma força maior para conseguir atingir seus objetivos e encarar seus medos.

Quando falado em enfrentar algo novo, as administradoras disseram o que logo vem na mente é que não vão conseguir, que não se sentem capacitadas para aquele lugar, algumas se sentem inseguras e ansiosas, sentem medo de não dar certo, de não darem conta do que lhe foi proposto. De outro modo, muitas disseram tentar ter pensamentos positivos, que buscam conhecimento sobre as atribuições, guardam seus desesperos, e enfrentam seus medos buscando a coragem pelo caminho. Assim como umas que dizem que o novo traz motivação, que ao mesmo tempo em que sentem medo de assumir um novo cargo, sentem alegria de poder evoluir de sair do lugar que está mesmo que pra isso seja preciso arriscar.

4.1 AÇÕES E DISCUSSÕES / PROPOSTAS PARA AS ORGANIZAÇÕES

Naiara Bertão da Valor Investe, nos traz em sua pesquisa que, ao invés de se combater a Síndrome da impostora, as empresas deveriam investir em ambientes de trabalho com mais equidade, dando assim oportunidades relativas a todos seus colaboradores. Bertão relata sobre um artigo publicado na Harvard Business Review, onde é falado sobre a síndrome da impostora direcionar nossa visão para concertar as mulheres no ambiente do trabalho, quando na verdade a luta deveria ser sobre concertar os lugares onde estas estão inseridas. Ela fala ainda sobre um dos argumentos das autoras, que diz “O rótulo de síndrome da impostora é um fardo pesado para carregar”, por este carregar consigo uma visão muito ligada a uma fraude criminosa, além de toda insegurança e ansiedade sobre um novo desafio. Outra informação apontada na pesquisa, é a sensação que temos de não pertencermos a algum lugar ou posição é porque as empresas foram criadas desta maneira: para não incluir.

Como a síndrome da Impostora afeta diretamente o ambiente de trabalho, é importante que o RH auxilie a colaboradora a fim de combater essa síndrome, já que este é fundamental para a melhoria de saúde física e mental de seus colaboradores. O estudo do comportamento organizacional ajuda para uma visão das atitudes de seus colaboradores, com isto é possível amenizar comportamentos tóxicos auxiliando para o crescimento da empresa através de bons resultados de seus colaboradores com saúde elevada (CONTENT, 2019).

A síndrome da impostora pode acontecer tanto no nível micro organizacional, quanto no macro organizacional, visto que no micro os colaboradores são observados por seus líderes a partir de dinâmicas de grupo e individual na organização, buscando saber onde seus funcionários são melhores aproveitados a partir de seus comportamentos. O macro organizacional, nesse sentido, tem o dever de pensar na organização como um todo, incluindo assim o comportamento de seus funcionários e líderes e suas estratégias quando pensando no desempenho da organização, (MENDONÇA, 2020). Diante da análise comportamental é possível identificar problemas em seus colaboradores, como a síndrome da impostora e como esta reflete na organização, é necessário comportamentos diferentes quando pensando nos que sofrem com ela, sendo um dos deveres do RH promover

segurança psicológica no trabalho, mostrando a seus funcionários que esses podem compartilhar seus problemas sem medo, fornecendo suporte para auxiliar na resolução deste (BLOG PONTOTEL, 2022), visto que muitos funcionários não falam o que sentem com medo de serem descobertos como uma fraude, com o RH da empresa promovendo essa segurança, é possível que essa síndrome seja menos presente.

Um outro ponto essencial é que a empresa forneça terapia para seus colaboradores, visto que o apoio psicológico faz com que os colaboradores consigam lidar também com seus problemas pessoais, tratando esses problemas de longo prazo o colaborador se sente mais confiante com a empresa, criando fidelidade além de se sentirem mais motivados e trazendo melhores resultados para a empresa (BLOG PONTOTEL, 2022).

Pesquisas e estudos (PIMENTA, 2021; BRITES, 2020; MARTINS, 2022; YOSHIDA, 2021) sobre a carreira feminina ajudam a entender o fenômeno e tentam construir “dicas” para que as mulheres possam se fortalecer diante desses desafios. Para que consigam passar pela síndrome da impostora existem maneiras que possivelmente ajudam a superar ou amenizar os sentimentos, algumas dessas maneiras podem ser:

- Evitar comparações de talentos e conquistas com as dos outros,
- Usar os talentos alheios como inspirações, não como comparações se diminuindo, pois, cada pessoa tem personalidades, origens e jornadas diferentes;
- Declarar os respectivos medos, pois a insegurança faz com que tudo seja mais difícil. Falar em público, por exemplo, no momento em que começar, não precisa dizer que está com medo, mas é preciso libertar-se da pressão interior;
- Aceitar ser imperfeita,
- Fazer aquilo que deve, sem muita cobrança ou sem muitas expectativas, se permita errar, sem se frustrar;
- Não deixar que pensamentos autossabotadores te consumam, tentar ignorá-los, isso ajudará a manter o foco só naqueles pensamentos que incentivem a produtividade e autoconfiança;

- Focar nos fatos, muitas vezes sente que não é bom suficiente no emprego, mas isso é causado apenas pelo medo, não pela realidade, ou seja, é importante separar sentimentos de fatos;
- Celebrar e aceitar as conquistas, mesmo que seja uma conquista pequena, é preciso celebrar, apreciar ter chegado até ela, e fazer o possível para aceitar elogios, reconhecimentos e palavras de admiração;
- Procurar um mentor, um conselheiro para a vida profissional, este pode ajudar a descobrir aqueles pontos fracos, a diminuir as inseguranças e ajudar a desenvolver habilidades.

E por fim, lembrar que ter pensamentos impostores, de acordo com Yoshida (2021), pode ser algo bom em alguns momentos, como por exemplo, quando usado para melhorar o desempenho interpessoal no trabalho, quando se sentem inferiorizados e com isso são motivadas a tentar mais, tendo assim um desempenho melhor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como pergunta de principal: “Como a presença do fenômeno da Síndrome da Impostora manifesta-se como um desafio na carreira de administradoras no contexto da gestão organizacional?” que deu origem à mesma, tendo como objetivo geral: Investigar a Síndrome da Impostora e sua relação com a gestão organizacional num estudo com administradoras e seus desafios na carreira. Para responder a pergunta de pesquisa atendendo o objetivo geral, obteve-se um segmento em objetivos específicos abrindo assim caminho para que pudesse ser encontrada uma forma, partindo de diversos pontos, para chegar até a pergunta de pesquisa respondendo-a, e cumprindo o objetivo geral da pesquisa.

Para responder à pergunta de pesquisa e atingir o objetivo geral, realizou-se questionários sobre a síndrome da impostora com 112 mulheres administradoras, realizados no período de Outubro a Novembro de 2022, onde tinham perguntas básicas sobre as respondentes, bem como 20 questões diretamente sobre a síndrome da impostora, denominado *Clance Impostor Phenomenom Scale* (CIPS), sendo este um questionário pronto feito por Clance em 1978, e 2 questões descritivas abertas, em busca de observar a forma com que essas administradoras se sentem em relação à síndrome, ou a ansiedade que esta causa.

Este trabalho contribuiu para a literatura na área da administração geral, podendo contribuir para teoria e prática da gestão e comportamento organizacional.

O primeiro objetivo específico que foi “Caracterizar a síndrome da impostora como um desafio da carreira feminina de administradores”, teve como conclusão uma certeza de que a síndrome da impostora é mais uma dos desafios que a administradora sofre em sua carreira, além dos desafios de serem inferiorizadas aos homens, o trabalho triplicado quando pensando que são além de funcionárias, donas de casa, mães, dentre outros desafios que estas passam para estarem no cargo desejado.

O segundo foi “Compreender como a Síndrome da Impostora se manifesta no comportamento do quadro funcional de administradoras nas organizações”, qual foi respondido através dos gráficos apresentados no item 4.

Terceiro objetivo “Buscar formas de entender como as administradoras lidam com a Síndrome da Impostora nas organizações”, foram encontradas as respostas

para esse objetivo específico através das duas perguntas descritivas abertas do questionário, colocadas as respostas no item 4.1 da pesquisa. Muitas sentem medo, ansiedade, mas tentam buscar formas de lidar, seja estudando novos meios e assuntos, mantendo foco nos seus objetivo e metas e sempre tentando ter pensamentos positivos sobre si.

Quarto objetivo, “Identificar quais são as relações da Síndrome da Impostora com a gestão organizacional e formas de superação desse comportamento”, respondido através de pesquisas sobre dicas de como superar a síndrome da impostora, no item 4.1. Como a forma que o RH se comporta quando percebe a síndrome instalada em sua empresa, como ajudam as mulheres de forma pessoal e na organização, assim como alguns comportamentos que as mulheres precisam ter para consigo, como forma de saber lidar para superar a síndrome mesmo que em longo tempo.

De uma forma geral, pode-se perceber que, apesar do grande índice da síndrome da impostora nas administradoras do Rio Grande do Sul, isso tem diminuído quando observamos o estudo de Clance e Imes (1978). Visto que, muitas estão buscando formas de superá-las, seja através de terapias ou por terem um conhecimento maior sobre o assunto, o que antes não era falado, hoje tem se tornado conhecido, mesmo que não seja um diagnóstico oficial, é algo que tem sido falado nos consultórios de psicólogos e psiquiatras, até pelo fato de causar ansiedade e num caso mais severo, até depressão.

As limitações do estudo se deram pela falta de materiais, dado poucos resultados encontrados em cunho científico quando pesquisados temas sobre a compreensão da síndrome da impostora, fazendo com que fosse necessária a busca em outros meios além das bases de dados da academia, conseguindo assim, contribuir para os dados acadêmicos bem como diretamente com o meio da administração quando pensado na área de gestão organizacional.

Com isto a pesquisa poderá ser utilizada como base para futuros estudos, e os resultados que virão, servirão para a sociedade interessada, auxiliando para uma melhor percepção perante os casos que ocorrem diariamente com as pessoas, trazendo para estas uma compreensão melhor sobre a síndrome da impostora, suas causas, consequências, formas de lidar.

REFERÊNCIAS

- ALLEVA, G. **Síndrome do impostor**. Sociedade Latino Americana de Coaching, São Paulo, 27 jul. 2016. Disponível em: <https://www.slacoaching.com.br/sndrome-do-impostor> Acesso em: 16 jun. 2022.
- ALMEIDA, I. F.; JESUS, C. C. **O movimento feminista e as redefinições da mulher na sociedade após a Segunda Guerra Mundial**. Boletim Historiar, abr. 2016. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/historiar/article/view/5439> Acesso em: 06 jul. 2022.
- ALVES, M. A., *et al.* **A Síndrome do Impostor e sua relação com a docência: um estudo com as professoras de ciências contábeis e administração**. Cadernos de Gênero e Tecnologia, vol. 12, n. 40, ISSN: 2674-5704, agosto de 2019, p. 278. Disponível em: <https://doi.org/10.3895/cgt.v12n40.9873>. Acesso em: 08 jul. 2022.
- BARBOSA, P. A.; OLIVEIRA, M. F. O fenômeno do teto de vidro enfrentado pelas mulheres do Instituto Federal de Brasília. ISSN 2238-5630. Brasília-DF, v. 10, n. 3, setembro-dezembro de 2021. **Revista Eixo**, 2021. Disponível em: <http://revistaeixo.ifb.edu.br/index.php/RevistaEixo/article/view/891/583>>. Acesso em: 15 jul. 2022.
- BERNARDI, R; NEVES, R. C. As garantias constitucionais à igualdade de gênero e a realidade do “teto de vidro” para a mulher trabalhadora. Revista do Direito Público. Londrina, v.10, n.2, p.167-186, mai./ago. 2015.
- BERTÃO, N. Ao invés de combater a Síndrome da Impostora vamos exigir ambientes de trabalho com mais equidade. **Valor Investe**, São Paulo, 16 mar. 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/blogs/naiara-bertao/post/2021/03/ao-inves-de-combater-a-sindrome-da-impostora-vamos-exigir-ambientes-de-trabalho-com-mais-equidade.ghtml> Acesso em: 19 dez. 2022.
- BEZERRA, T. C. G. et al. **Escala do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira**. Psico-USF, Bragança Paulista, v. 26, n. 2, p. 333-343, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/fKftCy3xJsDYyQyMF9D5VFh/>. Acesso em: 15 jul. 2022.
- BLOG PONTOTEL. **Entenda o que é a síndrome do impostor, quais os sintomas e como o RH da empresa pode auxiliar os colaboradores!** 04 mai. 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/sindrome-do-impostor/> Acesso em: 28 jan. 2023
- BORGHETTI, R. D.; SCHERER, L.; JAESCHKE, J. **O lado feminino da administração: ¡empreendedoras sim!** Revista Observatório Economia Latinoamericana. ISSN: 1696-8352, v. 1, p. 1-15, 2018. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/lado-feminino-administracao.html>. Acesso em: 13 Jul. 2022.

BOTELHO, L; SCHERER, L. TETO DE VIDRO EM ORGANIZAÇÕES DE TURISMO – REFLEXÕES SOBRE OS DESAFIOS DA CARREIRA FEMININA. Revista: Caribeña de Ciencias Sociales, outubro de 2017.

BOTELHO, L. L. R. Ascensão Profissional Feminina em Organizações Baseadas em Conhecimento. Universidade Federal de Santa Catarina. 2008. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade federal de santa Catarina, Florianópolis, 2008.

BRANDÃO, L. C. **Comportamento Humano nas Organizações**. Cadernos de Estudos e Pesquisas da UNIP, São Paulo: Editora Sol, 2021. 148 p. Disponível em: <http://clientes.infonet.com.br/professoramonica/down/comport_humano_organiz/comport_humano_organizacoes_unid_1.pdf> Acesso em: 14 jul. 2022.

BRITES, R. **Síndrome da Impostora**: Por que nunca nos achamos boas o suficiente? Academia; 1ª edição. 30 Out. 2020. 144p. Acesso em: 28 jan. 2023

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. Cadernos de Pesquisa, São Paulo: FCC, n.110, p.67-104, jul.1999.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v.34, n.121, p. 105-138, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/nbmX97KsCvpcyZ5DxhvMMd/>. Acesso em: 08 jul. 2022 <https://doi.org/10.1590/S0100-15742004000100006>

CAMPOS, K. **Síndrome do impostor: o que é, impactos e como superar**. Poder da escuta corporativa, 13 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.poderdaescuta.com/sindrome-do-impostor/>. Acesso em: 17 jul. 2022

CARRASCO, D. 7 sinais de que uma pessoa seja vítima da Síndrome do impostor. **Instituto Edson Burguer**, 2017. Disponível em: <https://docero.com.br/doc/58e8svc>. Acesso em: 16 jun. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. O ensino da administração no Brasil. 2020. Disponível em: <https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/> Acesso em: 12 jul. 2022.

CLANCE, P. R.; IMES, S. A. **The impostor phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention**. Psychotherapy: Theory, research and practice. V.15 Atlanta, 1978. <http://mpowir.org/wp-content/uploads/2010/02/Download-IP-in-High-Achieving-Women.pdf>

CONTENT, R. **Conheça o conceito de comportamento organizacional e sua importância na dinâmica das agências**. 17 abr, 2019. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/comportamento-organizacional/#importancia>> Acesso em: 14 jul. 2022.

DEMO, P. Metodologia do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2000.

FERREIRA, A. M. A.. Discriminação da mulher no mercado de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3551, 22 mar. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24024>. Acesso em: 9 jun. 2022.

FONTANELLA BJB et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 27(2):389-394, fev, 2011.

GIL, A.C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas 2009.

GOMES, J. F. **Comportamento Organizacional**. *Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], p. 30-35, 1 jun. 1987. DOI 10.1590/S0034-75901987000200005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/275609952_Comportamento_organizacion. Acesso em: 25 jun. 2022.

HAIR Jr., J. F. et al. Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HUTCHINS, H.; RAINBOLT, H. What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. **Human Resource Development International**, 2016. 3 nov. 2016. Disponível em: <<https://sci-hub.se/10.1080/13678868.2016.1248205>>. 01 jul. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População**. IBGE, 2022. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-de-fecundidade-total.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. HIRATA, Helena et.al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4295660/mod_resource/content/1/KERGOAT%2C%20Dani%20le.%20Rela%20A7%20B5es%20sociais%20de%20sexo.pdf>

KNOPP, P. Acelerando o Futuro das Mulheres nos negócios. **The 2020 KPMG Women's Leadership Summit Report**. Estados Unidos, 2020. Disponível em: <<https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2021/02/a-sindrome-da-impostora%20.html>>. Acesso em: 14 jul. 2022

LAZZARETTI, K.; GODOI, C. K.; CAMILO, S. P. O. **Desigualdade de gênero nos Conselhos de Administração das empresas brasileiras**: uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro. p.1, XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro – 22 a 26 de setembro de 2012.

LEITE *et. al.*, **Liderança Feminina – O papel da mulher na gestão organizacional**. Tema: Congresso brasileiro de engenharia de produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Paraná: [s. n.], 2020. Disponível em: https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020_171032_5f9c77349e

5b6.pdf. Acesso em: 25 jun. 2022.

MACEDO, A. Será que sou uma impostora? **Moving Girls**, 2 de Outubro, 2020. Disponível em: <<https://movinggirls.com.br/blog/wp-content/uploads/2020/11/pdf-sindrome-da-impostora.pdf>> Acesso em: 13 jul. 2022.

MACHADO, L. **Síndrome do impostor: O que é e como identificar**. Etalent, 18 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://etalent.com.br/artigos/autoconhecimento-carreira-e-sucesso/sindrome-do-impostor/>. Acesso em: 17 jul. 2022.

MALHOTRA, N. K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARQUES, J. R. **Comportamento humano nas organizações**. Instituto Brasileiro de Coaching, 2021. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/comportamento-humano-nas-organizacoes/>> Acesso em: 14 jul. 2022.

MARQUES, J. R. **Comportamento organizacional – níveis de estudo**. Instituto Brasileiro de Coaching, s.d. Disponível em: <<https://jrmcoaching.com.br/blog/comportamento-organizacional-niveis-de-estudo/>> Acesso em: 14 jul. 2022.

MARTINS, J. Superar a síndrome do impostor e ganhar confiança: 15 dicas para a vida pessoal e profissional. Asana, 31 Ago. 2022. Disponível em: <https://asana.com/pt/resources/impostor-syndrome> Acesso em: 27 jan. 2023.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MATOS, Patricia Andréa Victorio Camargo de. Síndrome do impostor e autoeficácia de minorias sociais: alunos de contabilidade e administração. 2014. 91f. **Dissertação** (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Departamento de Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-07012015-175044/pt-br.php>. Acesso em: 15 dez. 2022.

MELO, H.P.M.; MARQUES, T.C.N. **DALTRO, Leolinda de Figueiredo. Mov. feminista**. FGV CPDOC, Rio de Janeiro, 200?. Disponível em: <<https://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/DALTRO,%20Leolinda%20de%20Figueiredo.pdf>> Acesso em: 04 jul. 2022.

MENDONÇA, L. L. Síntese sobre o comportamento organizacional e a importância

da gestão de pessoas baseados no histórico da administração. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 11, Vol. 11, pp. 21-35. Novembro de 2020. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/sintese>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/sintese. Acesso em: 14 jul. 2022.

MULHERES NO COMANDO. Como a Síndrome da Impostora está afetando a sua carreira. 04 de abril de 2022. Disponível em: <<https://www.mulheresnocomando.com/como-a-sindrome-da-impostora-esta-afetando-a-sua-carreira/>>, Acesso em: 04 mai. 2022.

OLHAR DIGITAL. Presença de mulheres nos conselhos administrativos das empresas dobra nos últimos seis anos. 2021. Disponível em <<https://olhardigital.com.br/2021/05/27/pro/presenca-de-mulheres-nos-conselhos-administrativos-das-empresas-dobra-nos-ultimos-seis-anos>>, Acesso em: 24 jun. 2022.

OLIVEIRA-SILVA, L. C. **Mulheres e liderança: Perspectivas para o mundo pós-pandemia**. Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Psicologia. Equipe PROAE, 2022. 23 p.: Disponível em:<http://www.proae.ufu.br/sites/proae.ufu.br/files/media/arquivo/e-book_mr_-_mulheres_e_lideranca.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. Diretrizes Éticas Internacionais para a Pesquisa Envolvendo Seres Humanos. Genebra, 1993. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/bioetica/cioms.htm>. Acesso em: 16 jul. 2022.

PATROCÍNIO, P. **Síndrome da Impostora** – Instituto de Psicologia – USP. IP Comunica| Serviço de apoio Institucional. IP na mídia, Cidade Universitária – São Paulo, SP. 19 mai. 2021. Disponível em: <<https://www.ip.usp.br/site/noticia/sindrome-da-impostora/>>. Acesso em: 16 jun. 2022.

PERET, E. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. **Agência de Notícias – IBGE**. 28 mar. 2018. Disponível em:<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234>>. Acesso em: 17 jun. 2022.

PIMENTA, T. **Síndrome do Impostor**: aprenda como superar a autossabotagem. Vittude, 18 out. 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/sindrome-do-impostor-como-superar-autossabotagem/> Acesso em: 19 dez. 2022.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de pós-graduação – ICPG em gestão estratégica de recursos humanos. Santa Catarina, 2003. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/254415/mod_forum/attachment/347640/Mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf. Acesso em: 6 jun. 2022.

PRONI, H. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas

no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 26(1): e41780 3, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?format=pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2022.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. S.; LUZ, R. C. E-FACEQ: **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2238-8605, Ano 2, número 2, ago. 2013. Disponível em: <https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2022.

RAMIREZ, G. **Síndrome do impostor: o que é, como identificar e o que fazer**. Tua saúde, set. 2020. Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/sindrome-do-impostor/>>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 8 ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e científicos, 1999.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**, tradução técnica Reynaldo Marcondes. - 11. ed. p.2-6, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, J. M. Empoderamento feminino nas empresas. Brasília – DF, 2021. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1234/1/J%C3%A9ssica%20Martins%20Rodrigues_0013528.pdf> Acesso em: 16 jul. 2022.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. Metodologia de pesquisa. 5 ed. Dados eletrônicos – Porto Alegre: Penso, 2013.

SBDC, Publicado por. “Será que sou uma fraude?’ Síndrome da Impostora na liderança feminina”. SBDC, 22 de abril de 2022, Disponível em: <https://sbdc.com.br/lideranca/sindrome-da-impostora-lideranca-feminina>. Acesso em: 16 jun. 2022.

SE CANDIDATA, MULHER. Porque as mulheres se candidatam a menos vagas do que homens? 2021. Disponível em < <https://secandidatemulher.com.br/porque-as-mulheres-se-candidatam-a-menos-vagas-do-que-homens/>>, Acesso em 23 de junho de 2022.

Seria eu a farsa da firma? [Loucação de]: Maria Santa Helena. Entrevistadas: Grazi Mendes e Lisiane Lemos . Local: Discovery Brasil, 16 de Julho de 2021. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/6kMSWR6gqrdN4uzITEqUDz?si=ctVGq3ytTTaGwet5lpGYeQ&utm_source=whatsapp&nd=1>. Acesso em: 10 jul. 2022.

SILVA, A. V. **Empreendedorismo por mulheres**: uma análise do perfil e dos desafios enfrentados por mulheres. Orientador: Humberto Tonani Tosta. 2019. 80 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Campus Chapecó, 2019. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/3273> Acesso em: 03 jul. 2022.

SIMÃO, F.M. **Fatores explicativos à síndrome do impostor dos estudantes de**

contabilidade. Orientador: Prof. Dr. Thiago Bruno de Jesus Silva. 2021, 26f. TCC (Graduação) – Curso de Ciências contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. Dourados – MS, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/4619/1/FagnerMartinsSim%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 1998.

VIEIRA, I. IBGE: com taxa de fecundidade baixa, Brasil tende a se tornar país de idosos. **Agência Brasil – Empresa Brasil de Comunicação**, 17 out. 2012. Disponível em: <https://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2012-10-17/ibge-com-taxa-de-fecundidade-baixa-brasil-tende-ser-tornar-pais-de-idosos>. Acesso em: 14 jul. 2022.

VITORIO, T. **Por que as mulheres tendem a ser mais inseguras do que homens no trabalho.** Você S.A, 2019. Disponível em < <https://vocesa.abril.com.br/geral/por-que-as-mulheres-tendem-a-ser-mais-inseguras-do-que-homens-no-trabalho/> >, Acesso em: 26 jun. 2022.

YOSHIDA, S. Síndrome do impostor: lado ruim e lado bom. **The Shift**, 26 jul. 2021. Disponível em: <https://theshift.info/hot/sindrome-do-impostor-o-lado-ruim-e-o-lado-bom/> Acesso em: 27 jan. 2023.

APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – QUESTIONÁRIO

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TÍTULO DA PESQUISA: A SÍNDROME DA IMPOSTORA E SUA RELAÇÃO COM A GESTÃO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM ADMINISTRADORAS E SEUS DESAFIOS NA CARREIRA

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar do Trabalho de Conclusão de Curso, desenvolvido por **Jasmyne dos Santos de Azevedo**, discente do curso de Administração, sob orientação da Professora Dra. Luciana Scherer.

O objetivo central do estudo é Investigar a Síndrome da Impostora e sua relação com a gestão organizacional num estudo com administradoras e seus desafios na carreira.

O convite a sua participação deve-se à escolha da pesquisadora, por ser uma mulher administradora, e esse é o critério da população da presente pesquisa.

A sua participação é de grande importância, pois através dela poderão ser compreendidos como a Síndrome da Impostora se manifesta no comportamento do quadro funcional de administradoras nas organizações; além de, buscar formas de entender como as administradoras lidam com a Síndrome da Impostora nas organizações; e, Identificar quais são as relações da Síndrome da Impostora com a gestão organizacional e formas de superação desse comportamento.

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desista da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

O participante não será identificado.

A sua participação consistirá em responder um questionário com roteiro determinado.

A devolutiva dos resultados será realizada via e-mail ou whatsapp, conforme a informação e endereço que o entrevistado disponibilizar nesse documento.

O tempo de duração do questionário é de aproximadamente 6 minutos.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, físico ou digital, por um período de cinco anos. E após esse período, incinerado.

Benefícios da participação da pesquisa

A pesquisa proporcionará maior conhecimento e entendimento de como é importante e interessante conhecer os desafios da mulher e como lidam com cada um deles, inclusive adquirindo conhecimentos em relação à Síndrome da Impostora visto que todos estão propensos a passar por esta, com isso busca esclarecer um melhor entendimento sobre A Síndrome da Impostora e suas relações com a gestão organizacional. No que diz respeito às administradoras, a pesquisa trará benefícios para as mesmas, visando assim como saber qual as relações dessa síndrome com a gestão organizacional a ponto de identificar formas de superação desse comportamento para tais, contribuindo para as empresas e para as próprias mulheres com formas de superação desse comportamento. Para as organizações, se destaca o fato de como as representações das mulheres afetam todo o ambiente corporativo. Para a academia há uma possibilidade de contribuição com estudos relacionados à mulheres administradoras como para as futuras administradoras, trazendo também para estas um grande conhecimento sobre o assunto, deixando em evidência que, não só para as futuras administradoras, como também todos os outros acadêmicos administradores sendo beneficiados com uma melhor preparação para a atuação no mercado de trabalho. O tema proposto se relaciona com a Administração Geral e demonstra relação direta às mulheres, trazendo para a própria pesquisadora não só o prazer de contribuição, como também a aprendizagem sobre a importância do conhecimento sobre os desafios da mulher nesse grande mercado de trabalho e como lidam com eles. Um outro destaque sobre o presente trabalho, é que o mesmo se relaciona com o comportamento humano nas organizações que podem tentar ajudar e entender a forma que cada pessoa age, sendo possível assim, criar estratégias para fazer com que os colaboradores atuem de maneira correta em determinadas situações.

Riscos da participação da pesquisa

Como temos na pesquisa um questionário on-line, não é necessário um contato direto com as mulheres participantes, visando ainda os riscos que há quando se tratando do meio eletrônico tanto com as limitações que esse meio nos oferece como com os riscos de vazamento e violação de dados ou outros. Diante disto, é preciso cuidar as aflições e desconfortos no momento do contato das respondentes com a pesquisa, com o intuito de deixar a participante livre de escolha quanto sua participação ou não da pesquisa. Como temos questionamentos basicamente pessoais, temos o risco de as participantes da pesquisa se sentirem, em algum momento, desconfortáveis para responder esse questionamento. Com isso, tem-se a ideia de deixar a participante bastante à vontade para responder ou não esses

questionamentos, visando amenizar o desconforto e neutralizar o risco a participante. Caso a participante se sinta desconfortável em determinada abordagem, ela poderá manifestar a opção de não responder ao questionário. Será apresentado logo ao início do questionário, essa estratégia à participante, trazendo a essas, segurança e conforto ao responder o mesmo. Os resultados serão divulgados em eventos e/ publicações científicas mantendo sempre sigilo dos dados pessoais, esse questionário será anônimo.

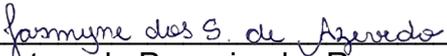
Caso o participante sinta-se constrangido com determinada abordagem, ele poderá manifestar a opção de não responder.

Deixando em evidência que, o participante só terá acesso as perguntas do instrumento, depois que tenha dado o seu consentimento, sendo este feito através da opção “Estou ciente dos termos e quero participar da pesquisa” sendo assim consentido automaticamente.

Os resultados serão divulgados em eventos e/ou publicações científicas mantendo sigilo dos dados pessoais.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via. Desde já agradecemos sua participação!

Cerro Largo, 2022


Assinatura do Pesquisador Responsável

Contato profissional com o(a) pesquisador(a) responsável:

Tel: (55)81507333 (Luciana Scherer) / (21) 97138-9944 (Jasmyne Azevedo)

E-mail: lucianascherer@yahoo.com.br / jasmynesantos47@gmail.com

Endereço para correspondência do CEP: UFFS Rodovia SC 484 - Km 02,

Bloco da Biblioteca - sala 310, 3º andar. CEP 89815-899 Chapecó – SC.

Telefone: (49)2049-3745/ E-mail: cep.uffs@uffs.edu.br

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

E-mail para devolutiva dos resultados: _____

Whats App para devolutiva dos resultados: _____

Assinatura: _____