

**Sou Uma Fraude ou Não?
O Fenômeno da Impostora em Professoras Universitárias no Sul do Brasil**

Simone Mello, Juliana Costa Gomes

RESUMO

Mulheres que desenvolvem o fenômeno da impostora (F.I.) estão convictas que possuem pouca capacidade intelectual e que não são inteligentes o bastante, acreditando que enganam todos que pensem o contrário (CLANCE; IMES, 1978). Estudos sobre o tema numa perspectiva não eurocêntrica/nortecêntrica são escassos. Logo, é oportuno a pesquisa no campo da educação superior, diante do sucesso de tantas mulheres docentes/gestoras em universidades públicas (SILVA, 2018). O objetivo deste estudo é conhecer as experiências impostoras de docentes de uma universidade pública no sul do Brasil. A metodologia compreende em aplicação *online* do questionário CIPS – *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CLANCE, 1985) e triangulação de dados com a literatura pertinente. Os resultados são demonstrados em quatro níveis em que o F.I. se apresenta nas participantes: poucas características (36,4%), quantidade moderada dessas (40,9%), características frequentes (18,2%) e intensas experiências impostoras (4,5%). É preocupante o número de mulheres docentes que manifestam o fenômeno no âmbito universitário. Isso prejudica suas trajetórias profissionais, pessoais e sociais. A cultura patriarcal favorece a manutenção do fenômeno. Um olhar mais atento da gestão universitária deve considerar o debate de gênero necessário no meio acadêmico.

Palavras-chave: Fenômeno da impostora. Síndrome da impostora. Impostora.

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da impostora (F.I.) ou síndrome da impostora, como também é chamado, não é tema recente nos estudos de gênero, mas convém ser popularizado, de modo a compreender os sentimentos e emoções daquelas que se consideram fraudes e que na verdade não são. O fenômeno, conforme Carpallo (2017), pode ser definido como a falta de autoestima para desempenhar uma função em espaços tradicionalmente masculinos, o que leva à necessidade de trabalhar mais e melhor para ter direito a esse reconhecimento.

A baixa autoestima e uma excessiva auto exigência são fatores que influenciam a presença do fenômeno que, segundo José A. M. Vela (*apud* Carpallo, 2017), não são tanto individuais, mas sim sociais, decorrentes da formação diferenciada na educação de homens e mulheres, com papéis e valores distintos, criando o que o sociólogo chama de caldo cultural perfeito para que as mulheres sintam de forma maciça o F.I.

Quem sofre o fenômeno acaba se esforçando mais e dedicando muito mais horas ao trabalho na expectativa de compensar o que entende como incapacidade profissional. Quando dá certo, tende a explicar o resultado positivo decorrente de seu esforço extra, mas não de sua capacidade, o que faz com que o fenômeno se fortaleça (José A. M. Vela *apud* CARPALLO, 2017).

Contudo, o tema pode ser melhor compreendido a partir do texto de Clance e Imes escrito em 1978, mas que permanece atual. Conforme as autoras, o termo fenômeno do(a) impostor(a) trata de uma experiência interna de fraudes intelectuais, que parecem prevalentes e intensas em mulheres de sucesso. Isso pode ser justificado por determinados contextos familiares primitivos e posteriormente a absorção de estereótipos sexuais da sociedade. Embora notáveis nos estudos e no trabalho, as mulheres que vivenciam o fenômeno insistem em acreditar que não são realmente tão brilhantes assim, mas que enganam qualquer pessoa que

pense o contrário. Logo, possuem uma crença impostora independente das situações de sucesso vividas por elas.

Ao ler o estudo das autoras, parece que não se avançou muito na superação do F.I., o que é lamentável após quatro décadas. Há mulheres por aí se considerando fraudes, sem na verdade sê-las (CARPALLO, 2017). As pesquisas na área ainda são escassas e, mais ainda, num contexto não eurocêntrico/nortecêntrico, como é o caso do Brasil. Será que os resultados atuais se diferem dos evidenciados na década de 70 e dos demais estudos de Pauline Clance e outros? De modo a responder a essa pergunta, este estudo objetiva conhecer as experiências de impostora de professoras de uma universidade pública no sul do Brasil. Acredita-se que se trata de um universo de investigação oportuno, de mulheres que, em grande parte, são doutoras e detêm um cargo relevante no ensino superior público brasileiro, associado a outras atividades que desenvolvem como pesquisa, extensão e gestão. Também se observa a limitação de pesquisa sobre o F.I. fora da esfera de discentes, principalmente sobre o presente tema, o que em parte justifica a pesquisa.

A estrutura do trabalho, após esta introdução, contextualiza o F.I. e esclarece melhor o tema. A seguir, descreve-se os aspectos metodológicos e posteriormente os resultados e discussão do estudo. Na sequência, as conclusões sumarizam a pesquisa e, por fim, relacionam-se as referências consultadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O avanço nas pautas e políticas de combate à desigualdade de gênero têm tido mais visibilidade, contudo estudos ainda indicam a predominância masculina nos espaços de poder, gerenciando pessoas. Ainda que se possa identificar crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho devido ao impacto causado no âmbito social, esse ainda reproduz a desigualdade de gênero (FARIAS; MELLO, 2020).

O preconceito e discriminação em relação à capacidade de liderança feminina, o dilema trabalho-família, a responsabilidade com os filhos (LIMA et al., 2013) e afazeres domésticos se convertem em obstáculos ao avanço das mulheres a funções de destaque e, mesmo quando esses desafios são vencidos e elas ocupam altos cargos, muitas vezes ficam submetidas ao questionamento da legitimidade da conquista desses espaços. De acordo com Lima et al. (2013), um desses preconceitos é a concepção de que a mulher utiliza da sexualidade como forma de galgar posições na hierarquia organizacional.

Contudo, convém explorar nesta pesquisa o F.I., que toma por base os estudos de Pauline Clance e Suzanne Imes (1978), as quais exploram os motivos que contribuem para tais sentimentos impostores, assim como terapias de modo a ajudar mulheres a mudarem esse autoconceito. Conforme as autoras, aquelas que vivenciam o fenômeno estão convictas que possuem pouca capacidade intelectual e que não são inteligentes o bastante, acreditando que enganam todos que pensem o contrário.

Outro destaque é que mulheres que demonstram o fenômeno não possuem nenhum diagnóstico por categoria. Os sintomas clínicos mais comuns relatados por elas são “ansiedade generalizada, falta de autoconfiança, depressão, e frustração relacionada com a incapacidade de cumprir os padrões autoimpostos de realização (CLANCE; IMES, 1978, p. 02).

Segundo Clance e Imes (1978), diante de baixas expectativas, as mulheres atribuem seus sucessos a motivos temporários, como sorte ou esforço, já os homens são muito mais propensos a atribuir os seus a fatores internos e estáveis de habilidades. As mulheres justificam seu fracasso com falta de capacidade, enquanto os homens atribuem mais frequentemente falta de sorte ou dificuldade da tarefa. As autoras acreditam que por isso elas tendem a introjetar um auto estereótipo social em que as mulheres não são consideradas competentes, por isso, estão mais propensas a projetar a causa do seu sucesso a um motivo externo como sorte ou a uma

qualidade interna temporária, como o esforço, que não se iguala com uma habilidade inerente. O pior é que o fenômeno, conforme as autoras, é autoperpetuante nos seus estudos no que tange à longevidade dos sentimentos impostores das mulheres de sucesso, e seus descontentamento com suas capacidades e o medo do fracasso que é perene.

Basicamente, há quatro comportamentos explicados pelas autoras que perpetuam o F.I. em mulheres. Elas podem ter mais de um, mas raramente possuem todos, que são: diligência e trabalho duro, sentido de falsidade, uso do charme e perspicácia para benefício próprio e consequências que podem recair sobre a mulher da nossa sociedade que demonstra confiança nela ou em sua capacidade (CLANCE; IMES, 1978).

Embora os estudos de Araújo et al. (2020) tenham sido realizados com estudantes de pós-graduação além de professores, cabe destacar que o estresse acadêmico e a sobrecarga de atividades interferem no desenvolvimento do fenômeno tanto em homens como mulheres. Os sentimentos que se destacam são de dúvidas em relação à capacidade de obter sucesso, medo de falhar, subestimação das capacidades próprias e superestimação das capacidades dos colegas. Os resultados do estudo mostram um panorama mais amplo dos antecedentes que contribuem para o desenvolvimento da pós-graduação em administração, e isto impacta diretamente na literatura sobre fenômeno do impostor. Uma história masculina por certo. Embora o fenômeno tenha mais destaque em estudantes do que professores, observa-se que os sinais do mesmo acontecem quando o indivíduo recebe uma nova oportunidade de trabalho ou inicia uma nova tarefa ocupacional desafiadora, assim como quando de promoções e novas oportunidade de reconhecimento do trabalho executado.

Por outro lado, o F.I. não é algo que surge de um dia para outro. Há uma série de condicionantes que se vão interiorizando ao longo da vida da mulher. Para Carpallo (2017), embora as meninas se saiam melhor e tirem melhores notas do que os meninos em matérias como ciências e matemática, seguem carreiras da área de humanas, com escassa perspectiva de trabalho ou carreiras de cuidados, como veterinária e medicina. Ou seja, não se veem e nem se dedicam a outras funções como o campo das engenharias ou de carreiras técnicas, tornando este majoritariamente o caso dos rapazes estudantes.

Então, há comportamentos que perpetuam o fenômeno e levam a outros distúrbios, assim como abordagens terapêuticas que parecem eficazes em alterar a crença impostora de mulheres bem sucedidas. Cristina Callao (*apud* Carpallo, 2017), salienta que problemas de autopercepção, autorrealização e perfeccionismo, por vezes não associados ao fenômeno e geralmente desconhecimento pelas mulheres bem sucedidas, se manifestam por problemas gastrointestinais, enxaquecas, tensão ou dor muscular, insônia, apatia, condutas de desordem nos hábitos alimentares, dentre outros. Ela apresenta conselhos de como lidar com a síndrome da impostora, como comparar sua autoavaliação com opiniões de outras pessoas do entorno é um bom começo, como desempenho no trabalho, por exemplo. Também questionar se a maneira de se ver coincide com a percepção dos outros, já que por vezes a valorização vinda de outras pessoas supera a das mulheres detentoras do fenômeno. A oportunidade de competir também parece algo recomendável de acordo com Cristina Callao, de modo a evitar dar algo como perdido sem ao menos ter tentado. Além disso, compartilhar seus medos muda sua intensidade, assim como aceitar aplausos e elogios. Por fim, a psicóloga recomenda que mulheres que sofrem do F.I. pensem em sua importância, antes de jogá-la fora, por não acreditarem que não são merecedoras desses valores.

A seguir, apresenta-se os caminhos da pesquisa, que é um recorte de um estudo maior sobre o tema.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O caminho metodológico desta pesquisa compreende inicialmente uma revisão de

literatura. O imaginário inicial é de que havia poucas publicações nacionais e pretendia-se explorar essa lacuna, assim como investigar o F.I. numa perspectiva não eurocêntrica/nortecêntrica, na medida que a intenção era conhecer a realidade nacional num contexto educacional público.

As buscas por referencial teórico sobre o tema foram feitas através de análises bibliométricas com o software livre R Studio de linguagem de programação R, cujo propósito é investigação e manipulação de dados, e o pacote Bibliometrix para mapeamento científico. Para isso, foi utilizado, por meio do Portal de Periódicos CAPES e usando as bases citadas no provável novo Qualis Periódicos (2020), o site *Web of Science*® da empresa Clarivate Analytics para acesso aos mais diversos bancos de dados, e a base de dados bibliográficos da Elsevier, Scopus®. São bases conceituadas e mundialmente citadas. Foi filtrado resultados com as palavras “*impostor phenomenon*” e “*imposter syndrome*” nos últimos dez anos, ou seja, de 2010 a 2020. As palavras filtradas foram definidas a partir de recomendações da própria Pauline Clance que, por ser autora do teste aplicado nesta pesquisa, possui preferências quanto a terminologia de seus estudos, principalmente ao uso de “fenômeno” e não “síndrome”, embora compreenda que seja pertinente a busca por ambos.

Dessa forma, obteve-se 547 resultados, e desses, apenas duas publicações de autores brasileiros, somente na base Scopus. Há de se considerar as possíveis divergências quanto ao significado de “fenômeno do(a) impostor(a)”, uma vez que há estudos que tratam da presença impostora em estudantes universitários fraudulentos, diferente do artigo ora apresentado, que explora o sentimento de mulheres que não aceitam o sucesso que tem, mas que são competentes no que fazem por seu próprio mérito.

O primeiro artigo de pesquisadores brasileiros obtidos nesta pesquisa estuda a validade da Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC em função de gênero, de modo a investigar as diferenças entre homens e mulheres nestas dimensões. O mesmo apenas se refere ao termo fenômeno, também tratado como síndrome, do(a) impostor(a) nos estudos de Neureiter e Traut-Mattaush (2017) e o caracteriza como uma possível relação ao conceito de adaptabilidade (CAMMAROSANO et al., 2019). Ou seja, há apenas a citação do conceito do fenômeno.

O segundo artigo analisa a relação entre fenômeno impostor (FI) e o comportamento acadêmico dos pós-graduandos *stricto sensu* dos cursos da área de negócios, discutindo a relação entre variáveis psicológicas e comportamento acadêmico dos discentes e quanto essas afetam o ambiente em que as pesquisas científicas são desenvolvidas (MEURER; COSTA, 2020). Contudo, os participantes do estudo são alunos, que não necessariamente trabalham ou desenvolvem alguma função de chefia. Logo, o artigo foi útil na elucidação do tema, mas procurava-se pesquisas com docentes mulheres e não com estudantes.

Diante dos fatos, buscou-se referências em bases brasileiras como o site da AnPAD, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, que ancora uma série de artigos decorrentes do eventos promovidos pela instituição, e a biblioteca eletrônica SPELL® Scientific Periodicals Electronic Library, um repositório de artigos científicos de acesso gratuito à informação técnico-científica, destinado à pesquisa nas ciências sociais aplicadas, nas áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. Nesta base, o único artigo encontrado sobre o tema em questão é o mesmo da base Scopus.

Na ANPAD constam dois artigos. O primeiro versa sobre a relação entre o estresse acadêmico e o fenômeno do impostor no contexto da Pós-graduação em Administração, investigando alunos e docentes, sendo adotado o embasamento teórico proposto por Clance (1985) para o fenômeno do impostor. Os achados da pesquisa revelam que as características impostoras que se sobressaíram são sentimentos de dúvidas em relação à capacidade de obter sucesso, medo de falhar, subestimação das capacidades próprias e superestimação das capacidades dos colegas (ARAÚJO et al., 2020). Já o segundo artigo é um ensaio teórico que discute o papel do tecnoestresse e sua relação com o fenômeno do impostor, também na

perspectiva de Clance e Imes (1978) e de outros autores convergentes, discutindo a concentração de tarefas e o desempenho de tarefas de estudantes de pós-graduação. O alto desempenho presente no artigo retrata aqueles estudantes de pós-graduação caracterizados por uma incapacidade de internalizar suas realizações e um medo persistente de serem expostos como uma fraude. Apesar da evidência externa de sua competência, as pessoas exibindo esta síndrome estão convencidas de que são fraudes e não merecem o sucesso que têm alcançado (DONINI, 2018).

Após a revisão de literatura, a metodologia seguiu com as instruções de Pauline Clance para aplicação do teste CIPS - *Clance Impostor Phenomenon Scale* (Escala do Fenômeno da Impostora de Clance, em português). A autora norte-americana possui uma carreira com enfoque no fenômeno aqui presente, sendo referência em estudos nacionais e internacionais no tema (CLANCE, 1985; CLANCE; O'TOOLE, 1988; CHRISMAN et al., 1995; MEURER; COSTA, 2020). Houveram algumas condições para tanto, como que as participantes precisavam receber o questionário, elaborado na plataforma Google Forms, diretamente. Cada página deste formulário possui a referência de cópia autorizada e o seu uso está dentro dos padrões solicitados pela autora. O acesso às professoras investigadas, no caso seus emails, deu-se via portal institucional da universidade objeto da pesquisa.

O teste foi traduzido para o português para que pudesse ser melhor compreendido pelas participantes. O total de docentes entre efetivas e substitutas é de 726 mulheres. Contudo, optou-se por uma amostra de conveniência (OLIVEIRA, 2001) de 30 docentes, uma população que estava acessível, visto a disponibilidade de ter-se seus emails pessoais. Há de se considerar que a maior parte dos servidores da IES não usa o email institucional, por isso, a tentativa de buscar os resultados via emails pessoais.

A técnica usada para acesso aos emails pessoais foi a snowball (HANDCOCK; GILE, 2011), de amostragem não probabilística, em que as pessoas selecionadas para serem estudadas convidam novas participantes de sua rede de relações. O nome “bola de neve” tem esse intuito, de uma bola de neve que rola ladeira abaixo e cada vez mais aumenta seu tamanho. E é o que ocorre com essa técnica amostral, à medida que as selecionadas indicaram outra colega de área para responder o questionário que se mostrava prontamente disponível para colaborar com a pesquisa.

Sendo assim, essas docentes integraram um pré-teste de aplicação do instrumento, sendo representativas de todas as áreas do conhecimento do CNPq. Estão lotadas nas unidades acadêmicas da IES das seguintes áreas: ciências exatas e da terra, biológicas, da saúde, agrárias, sociais aplicadas, humanas, engenharias e linguística, letras e artes.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A presente amostra informou que 45,5% das 22 mulheres que participaram do teste possuem idade entre 36 e 46 anos e 40,9% entre 47 e 60 anos, sendo majoritariamente brancas (86,4%). No âmbito de titulação, 63,6% possuem doutorado e 31,8% pós-doutorado. Somente uma das respondentes possui mestrado. Dentro da universidade, objeto dessa pesquisa, 13,6% possuem 10 anos de trabalho, 45,5% exercem algum cargo de chefia e 54,5% não.

As áreas de atuação do grupo de participantes compreenderam de forma diversa todo universo do conhecimento do CNPq. No entanto, as ciências sociais aplicadas foram mais representativas incorporando 22,7%. As ciências da saúde 18,2%, ciências exatas e da terra e agrárias 13,6%, humanas, linguística, letras e artes e engenharias 9,1% e ciências biológicas 4,5%.

Ao final, o teste divide os resultados em quatro níveis em que o F.I. se apresenta. Os pontos são dados a partir da soma dos pesos das respostas das participantes, valendo 1 para não é de todo verdade; 2 para raramente; 3 para às vezes; 4 para muitas vezes; e 5 para totalmente

verdade. Docentes que obtiveram até 40 pontos possuem poucas características impostoras. A quantidade moderada de características do fenômeno está entre 41 e 60 pontos. Já o intervalo entre 61 e 80 pontos revela que as participantes frequentemente se sentem impostoras e acima desse intensas experiências do fenômeno. A Tabela 1 elucida esses achados.

Tabela 1 – Percentual de Docentes com Níveis de Características Impostoras

Quantidade Características F.I.	Escala CIPS (pontos)	Porcentagem obtida (%)
Poucas	Até 40	36,40%
Moderadas	41-60	40,90%
Frequentes	61-80	18,20%
Intensas Experiências	Acima de 80	4,50%

Fonte: elaborada pelas autoras (2020).

Na amostra, 36,40% das professoras possuem poucas características impostoras, o que significa que uma quantidade significativa de mulheres, apesar de ainda possuírem algo do fenômeno em si, conseguem enfrentar suas barreiras internas e aceitarem o sucesso que têm, um resultado um tanto quanto satisfatório. Todavia, características impostoras podem se ampliar e chegar a estágios mais críticos e com tratamentos diversos.

O F.I. não é fácil de superar e há comportamentos diversos que tendem a manter o fenômeno uma vez que a postura de ser uma fraude intelectual é assumida. O primeiro está associado ao trabalho duro, muito estudo e a conseqüente sensação temporária de êxtase, diante do fato de que acredita que sua estupidez pode ser descoberta a qualquer momento. Seu sucesso então é vago e a sensação boa acaba rápido porque o sentido subjacente de fraude permanece intocado. O segundo comportamento está associado à falsidade, é quando a mulher não revela suas opiniões reais. Lhe falta autenticidade e acaba sendo uma bajuladora, pois se considera estúpida se for falar o que realmente acredita. Então, tal comportamento a impede de descobrir se suas opiniões autênticas teriam sido avaliadas como sensatas ou não, o que contribui para a permanência do F.I. O terceiro está associado ao charme ou perspicácia da mulher para ganhar aprovação dos outros, usando desses atributos para conquistar o que deseja, na medida que não acredita no seu potencial. Quando é reconhecida, pensa que os parâmetros que basearam a opinião deram-se por seus outros atributos, o que revela um processo de autoderrota e falta de integridade por mulheres que manifestam tal comportamento. O quarto está associado a evitar a rejeição social. Se a mulher demonstrar confiança em si e em sua capacidade pode ser considerada hostil e destrutiva socialmente, e, por medo da rejeição de ser menos femininas acaba por evitar o sucesso que poderia ter (CLANCE; IMES, 1987).

Os resultados do estudo também mostram que 40,90% das professoras possuem uma quantidade moderada de características do F.I. Mesmo não sendo em grande frequência ou intensidade, essas características podem estar no caminho destas mulheres atingirem o seu mais alto nível de desempenho e obter mais êxito profissionalmente.

Das participantes, 18,20% frequentemente se consideram impostoras. Essa porcentagem é preocupante porque, segundo Clance e O'Toole (1988), essas mulheres podem ser impedidas por suas barreiras internas de obter sucesso com mais facilidade do que homens que experienciam o fenômeno e possuem a mesma pontuação.

No entanto, grande parte de mulheres com sentimentos de impostora cumprem suas exigências acadêmicas ou de trabalho, embora se sintam fraudes, e isso acaba por desencadear nessas um sofrimento psíquico (SAKULKU; ALEXANDER, 2011). Embora não se trate de uma patologia, interfere no bem-estar psicológico de uma pessoa.

Os dados da pesquisa também revelam que 4,5% das mulheres da amostra apresentam

intensas experiências impostoras. Embora seja um número menos expressivo, não deixa de ser inquietante, porque significa que mulheres dentro da universidade podem estar se questionando o tempo todo e impedindo que seus caminhos para o sucesso sejam abertos ou ampliados.

Sendo assim, 63,6% das docentes, mesmo que em proporções distintas, se consideram uma fraude diante do sucesso que detém. E isso revela a pessoa que a mulher carrega dentro de si, justificando seu sucesso e suas realizações com motivos que não são os de fato que traduzem sua competência, como mencionam Clance e Imes (1978). Diante desse percentual, é oportuno conhecer a dimensão do F.I. por suas características. Ter a crença que é preciso sofrer para ter sucesso, introversão, medo de avaliação, culpa pelo sucesso, grande dificuldade em interiorizar feedback positivo, ansiedade generalizada são algumas delas. (CLANCE; IMES, 1978; GRAYS, 1985).

A amostra também permite que seja observado uma maior tendência aos sentimentos impostores nas participantes com menor idade, ao contraste daquelas com mais de 60 anos que apresentam poucas características do fenômeno. A Tabela 2 elucida a situação descrita.

Tabela 2 – Idade x N° Docentes com Características Impostoras

Idade	Quantidade Docentes Características F.I.			
	Poucas	Moderadas	Frequentes	Intensas Experiências
25-35	0	0	1	0
36-46	3	4	2	1
47-60	3	5	1	0
+60	0	0	0	2
Total Docentes	6	9	4	3

Fonte: elaborada pelas autoras (2020).

No caso das docentes que possuem menos tempo de serviço dentro da universidade pesquisada, as experiências impostoras estão mais presentes. Conforme maior quantidade de anos dentro do cargo, o fenômeno se torna mais fraco, como ilustra a Tabela 3. A partir desses dados, pode-se pressupor que o tempo de serviço seja um fator contribuinte para a superação do sentimento de impostora.

Tabela 3 – Tempo Serviço IES x N° Docentes com Características Impostoras

Tempo Serviço na IES (anos)	Quantidade Docentes Características F.I.			
	Poucas	Moderadas	Frequentes	Intensas Experiências
Até 5	0	2	2	0
6-10	5	4	1	1
11-20	1	2	1	0
+20	2	1	0	0
Total Docentes	8	9	4	1

Fonte: elaborada pelas autoras (2020).

Além disso, observa-se que essas docentes com menos tempo de serviço na IES podem não estar se envolvendo às atividades inerentes à função docente, prejudicando o clima e a cultura de cooperação necessários nas atividades acadêmicas. É o que salientam Meuer e Costa (2020), quando destacam que pessoas com baixa estabilidade emocional e elevados níveis de ansiedade, características presentes no F.I., apresentam comportamentos contraproducentes. Embora os autores tenham pesquisado alunos da pós-graduação, é conveniente destacar que assim como esses, as docentes pesquisadas podem ter comportamentos destoantes dos ideais, prejudicando seu crescimento profissional, onde as redes de relacionamentos são essenciais para o desenvolvimento de diversas atividades acadêmicas e de gestão na IES.

Outra variável que pode colaborar com o desenvolvimento do fenômeno é o “cargo de chefia dentro da universidade”, visto que mulheres com funções gerenciais tendem a apresentar mais características impostoras. A Tabela 4 apresenta predominância de mulheres com características impostoras que não exercem cargo de chefia. Todavia, há um caso de docente com intensas experiências do fenômeno que possui cargo de chefia.

Há de se considerar que mulheres, por estarem em posições de liderança, em algum momento podem ser postas a prova tanto por si mesmas quanto pelos que as rodeiam e comecem a questionar-se sobre suas habilidades e poder de comando, cooperando com a manutenção do fenômeno. Clance e O’Toole (1988) alegam que o sofrimento decorrente do F.I. leva as mulheres a criarem importantes barreiras ao senso de competência e empoderamento que impactam suas realizações. Conforme as autoras, impostoras autodeclaradas podem não estar alcançando tudo o que são capazes de alcançar, e que não estão desfrutando das suas conquistas. Não reconhecem suas competências, tampouco internalizar seus pontos fortes ou aceitam suas falhas. E isso as limitam de crescer profissionalmente. Ansiedade, autodúvida, medo do fracasso e culpa sobre o sucesso minam sua capacidade de funcionar num patamar mais alto.

Tabela 4 – Cargo de Chefia x N° Docentes com Características Impostoras

Se exerce Cargo de Chefia	Quantidade Docentes Características F.I.			
	Poucas	Moderadas	Frequentes	Intensas Experiências
Sim	3	5	1	1
Não	5	4	3	0

Fonte: elaborada pelas autoras (2020).

Por fim, cabe destacar que, obteve-se dois casos extremos na pesquisa: uma pontuação de 26 pontos que praticamente não identifica a pertença do fenômeno e outra de 92 pontos sobre possuir intensas características impostoras. Há tratamentos para minimizar o F.I. que geralmente associam processos cognitivos ao trato das emoções (CLANCE; O’TOOLE, 1988).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há de se considerar que mesmo com os avanços no debate sobre gênero e no empoderamento das mulheres no contexto atual, ainda há muito a trilhar. Nos parece claro que a mulher independente ainda é vista como uma ameaça em nossa sociedade, e o patriarcado (TIBURI, 2018) é a base disso. Ela precisa se superar e por vezes adotar comportamentos masculinos para ser respeitada, o que é lamentável.

Este estudo preenche uma lacuna ao pesquisar o fenômeno de impostora em professoras

universitárias, indo além do universo acadêmico basicamente pesquisado em estudantes de graduação e pós-graduação. O estudo também evidencia um fenômeno por vezes perverso, com sentimentos e emoções sutis ou densas que podem acompanhar a mulher por toda a vida. Imagine se o fenômeno de desse ao contrário? Que mulheres talentosas teríamos, que potência seriam.

Por tratar-se somente da esfera de docentes, não se torna possível fazer um cruzamento de resultados, visto que não há outros estudos similares. Contudo, limita-se no quantitativo de investigadas, 22 respondentes e no objeto de pesquisa, uma universidade pública federal brasileira.

Por fim, sugere-se outras pesquisas que apurem os precedentes e consequentes do F.I., seja conhecendo histórias de vida das mulheres que vivem o fenômeno, suas expectativas sociais e dentro de si próprias. Além disso, estudos quantitativos que abranjam mais universidades públicas e privadas do país podem contribuir para o avanço teórico do tema. Acreditamos que leitores podem se identificar com esse texto, o que é um estímulo também para novas pesquisas na área.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, R. et al. **Estresse Acadêmico e Fenômeno do Impostor na Pós-Graduação em Administração**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 44., 2020, on-line. *Anais eletrônicos* [...]. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2020. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acesso em: 30 set. 2020.
- CAMMAROSANO, M. et al. Evidências de Validade da EAC em Brasileiros com Educação Superior. **Psico-USF**, Campinas, v. 24, ed. 2, p. 287-298, 2019. DOI 10.1590/1413-82712019240206. Disponível em: <https://www.scopus-com.ez66.periodicos.capes.gov.br/record/display.uri?eid=2-s2.0-85070074523&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=%22CAAS%22&st2=&sid=1d917f33d2381d6d3911a5330a61373d&sot=b&sdt=b&sl=13&s=TITLE%28%22CAAS%22%29&relpos=9&citeCnt=0&searchTerm=>. Acesso em: 30 set. 2020
- CARPALLO, S.C. Por que a ‘síndrome da impostora’ continua atormentando as mulheres? **EL PAÍS Brasil**. 13 MAR 2017. Seção Estilo. p.1-8. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/13/estilo/1489414564_421859.html#:~:text=A%20ideia%20que%20fica%20patente,%E2%80%9Cs%20C3%ADndrome%20da%20abelha%20rainha%E2%80%9D. Acesso em: 30 set. 2020.
- CHRISMAN S.M. et al. Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. **Journal of Personality Assessment**, [s.l.], v. 65, ed. 3, p. 456-467, 1995.
- CLANCE, P. R. Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS). In: CLANCE, P. R. **The Impostor Phenomenon: When Success Makes You Feel Like A Fake**. Toronto: Bantam Books, 1985. p. 20-22. Permissão de uso por Dra. Pauline Rose Clance.
- CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. **PSYCHOTHERAPY: THEORY, RESEARCH AND PRACTICE**, [s. l.], v. 15, ed. 3, p. 241-247, 1978.
- CLANCE, P. R.; O'TOOLE, M. A. The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. In: ROTHBLUM, E. D.; COLE, E. **Treating Women's Fear of Failure: From Worry to Enlightenment**. Nova Iorque: Haworth Press, 1988.

- DONINI, R. G. **The Impostor Phenomenon and the Technostress: An Exploratory Investigation.** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 42., 2018, Curitiba. *Anais eletrônicos* [...]. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2018. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acesso em: 30 set. 2020.
- FARIAS, B.; MELLO, S. Gênero na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Brasil: um recorte sobre a ocupação de altos cargos gerenciais. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - **EnGPR**, 7., 2020, on-line. *Anais eletrônicos* [...]. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2020. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acesso em: 30 set. 2020.
- GRAYS, L. A. The relation between the Impostor Phenomenon and atypicality of race, educational attainment, socioeconomic status, and career in college women. Unpublished master's thesis, **Georgia State University**, Atlanta, 1985.
- HANDCOCK, M. S.; GILE, K. J. On the Concept of Snowball Sampling. *Sociological Methodology*, v. 41, n. 1, p. 367-371, agosto de 2011.
- LIMA G. S.; NETO A. C.; LIMA M. S.; TANURE B.; VERSIANI F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 4, p. 65-80, out/dez 2013.
- MEURER, A. M.; COSTA, F. Eis o Melhor e o Pior de Mim: Fenômeno Impostor e Comportamento Acadêmico na Área de Negócios. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, v. 31, n. 83, p. 348-363, 2020.
- NEUREITER, M.; TRAUT-MATTAUSCH, E. Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. **Journal of Vocational Behavior**, v. 98, p. 56-69, 2017.
- OLIVEIRA, T. M. V. **Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e quotas.** FECAP. São Paulo, 2001.
- SAKULKU, J.; ALEXANDER, J. The impostor phenomenon. **International Journal of Behavioral Science**, v. 6, n. 1, p. 75-97, 2011.
- SILVA, K. et al. A representatividade das mulheres na gestão das universidades. **P2P & INOVAÇÃO**, Rio de Janeiro, v. 5 n. 1, p.120-140, set./fev. 2018.
- TIBURI, M. **O patriarcado é o sistema de opressão e privilégios dos sujeitos machos e brancos.** Disponível em: <http://www.aescotilha.com.br/literatura/contracapa/entrevista-marcia-tiburi/> Acesso em 20 out 2020.