



**Universidade Federal do Pampa**  
**Campus Sant'Ana do Livramento**  
**Graduação em Administração**  
**Trabalho de Curso**

## **SERÁ QUE SOU CAPAZ? SÍNDROME DA IMPOSTORA EM EMPREENDEDORAS DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS**

**Autora:** Stefani Alves Silveira

**Orientadora:** Profa. Dra. Katiúscia Schiemer Vargas

### **RESUMO**

A Síndrome da Impostora é um fenômeno psicológico que envolve sentimentos de insegurança, autossabotagem e crenças de não merecimento, mesmo diante de conquistas evidentes. O objetivo geral deste estudo foi analisar como a Síndrome da Impostora se manifesta em empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS. Especificamente, investigaram-se os fatores que contribuem para sua ocorrência; os impactos no desempenho pessoal e profissional das empreendedoras e; as estratégias de mitigação. A pesquisa é qualitativa e descritiva. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com dez mulheres empreendedoras da cidade e uma psicóloga especialista, baseados no modelo *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CIPS) tendo sua adaptação brasileira por Bezerra et al. (2021). Os resultados demonstraram que fatores como a combinação de responsabilidades familiares e profissionais, a insegurança e a ansiedade são os principais contribuintes para a manifestação da síndrome. O impacto no desempenho foi evidente, com relatos de autocritica, procrastinação e medo de não alcançar expectativas. Contudo, algumas entrevistadas revelaram estratégias positivas de enfrentamento, como a valorização de conquistas e o aprendizado com experiências. O estudo destaca a relevância de promover um ambiente de apoio e autoconfiança para minimizar os efeitos da Síndrome da Impostora, apontando que reconhecer a própria capacidade é um passo essencial para o equilíbrio emocional e o sucesso profissional.

**Palavras-chave:** Síndrome da Impostora; empreendedorismo feminino; insegurança; autossabotagem.

## **AM I CAPABLE OF IT? IMPOSTOR SYNDROME IN WOMEN ENTREPRENEURS IN SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS**

### **ABSTRACT**

Impostor Syndrome is a psychological phenomenon that involves feelings of insecurity, self-sabotage, and beliefs of unworthiness, even in the face of evident achievements. The general objective of this study was to analyze how Impostor Syndrome manifests itself in female entrepreneurs from Sant'Ana do Livramento/RS. Specifically, the factors that contribute to its occurrence were investigated; the impacts on the personal and professional performance of the

entrepreneurs; and the mitigation strategies. The research is qualitative and descriptive. Data collection was carried out through semi-structured interviews with ten female entrepreneurs from the city and a specialist psychologist, based on the Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) model, adapted in Brazil by Bezerra et al. (2021). The results demonstrated that factors such as the combination of family and professional responsibilities, insecurity, and anxiety are the main contributors to the manifestation of the syndrome. The impact on performance was evident, with reports of self-criticism, procrastination, and fear of not meeting expectations. However, some interviewees revealed positive coping strategies, such as valuing achievements and learning from experiences. The study highlights the importance of promoting an environment of support and self-confidence to minimize the effects of Imposter Syndrome, pointing out that recognizing one's own abilities is an essential step towards emotional balance and professional success.

**Keywords:** Impostor Syndrome; female entrepreneurship; insecurity; self-sabotage.

## ¿SOY CAPAZ? SÍNDROME DEL IMPOSTOR EN EMPRENDEDORES DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS

### RESUMEN

El síndrome del impostor es un fenómeno psicológico que involucra sentimientos de inseguridad, autosabotaje y creencias de indignidad, incluso ante logros claros. El objetivo general de este estudio fue analizar cómo se manifiesta el Síndrome del Impostor en empresarias de Sant'Ana do Livramento/RS. Específicamente, se investigaron los factores que contribuyen a su ocurrencia; los impactos en el desempeño personal y profesional de los emprendedores y; estrategias de mitigación. La investigación es cualitativa y descriptiva. La recolección de datos se realizó a través de entrevistas semiestructuradas a diez empresarias de la ciudad y a una psicóloga especialista, con base en el modelo *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CIPS), con su adaptación brasileña de Bezerra et al. (2021). Los resultados demostraron que factores como la combinación de responsabilidades familiares y profesionales, la inseguridad y la ansiedad son los principales contribuyentes a la manifestación del síndrome. El impacto en el desempeño fue evidente, con informes de autocrítica, procrastinación y miedo a no cumplir con las expectativas. Sin embargo, algunos entrevistados revelaron estrategias de afrontamiento positivas, como valorar los logros y aprender de las experiencias. El estudio destaca la relevancia de promover un ambiente de apoyo y confianza en uno mismo para minimizar los efectos del Síndrome del Impostor, señalando que reconocer las propias capacidades es un paso esencial hacia el equilibrio emocional y el éxito profesional.

**Palabras-clave:** Síndrome del Impostor; emprendimiento femenino; inseguridad; autosabotaje.

### 1. INTRODUÇÃO

O empreendedorismo feminino tem crescido muito nos últimos anos, mostrando como as mulheres estão cada vez mais presentes no mundo dos negócios. Contudo, muitas empreendedoras enfrentam desafios que vão além das atribuições do empreender como, por exemplo, a Síndrome do Impostor que faz com que elas se sintam inseguras e duvidem da própria capacidade, mesmo sendo competentes e alcançando bons resultados.

A Síndrome do Impostor (SI) foi descrita inicialmente pela Dra. Suzanne Imes e Dra. Pauline Clance em 1978 que observaram um grupo de mulheres bem-sucedidas tentando explicar as crenças e sentimentos de que o próprio sucesso era fruto de sorte e da visão equivocada que as outras pessoas tinham a respeito de suas competências (Bezerra *et al.*, 2021).

Assim, o sujeito que sofre da SI se considera uma fraude, especialmente no campo profissional, e acredita não merecer o sucesso e status alcançados, além de conviver com o medo de ser percebido pelos outros dessa maneira. A SI tende a surgir no contexto acadêmico, podendo causar grandes prejuízos à carreira profissional (Parkman, 2016).

Existem quatro comportamentos da Síndrome do Impostor que têm um impacto direto na autossabotagem. O primeiro envolve realizar trabalhos difíceis para evitar que os outros percebam sua falta de habilidade e competência. O segundo comportamento está ligado à falsidade, levando a pessoa a adotar ideias contrárias às suas próprias, por acreditar que se expressasse suas verdadeiras opiniões não seria bem-sucedida. O terceiro comportamento é o uso de charme e simpatia para ganhar a aprovação dos superiores, levando a acreditar que seu sucesso se deve mais a essa relação do que às suas habilidades reais. Por último, há o comportamento de evitar o sucesso, fugindo de oportunidades para evitar críticas e rejeição dos outros, priorizando ser aceito socialmente (Clance; Imes, 1978).

Diante da falta de autoconfiança, da internalização de fracassos e do foco excessivo nos erros de longo prazo, o estresse e a ansiedade tornam-se companheiros constantes de quem desenvolve a Síndrome do Impostor (SI) (Parkman, 2016). No contexto acadêmico, por exemplo, os resultados indicam que estudantes que sofrem da síndrome são significativamente mais propensos a experimentar altos níveis de estresse e ansiedade, o que pode levar ao esgotamento emocional (Villwock *et al.*, 2016). Esse esgotamento não apenas compromete o desempenho acadêmico e profissional, mas também afeta a saúde mental e física a longo prazo, criando um ambiente onde a produtividade é prejudicada e a qualidade de vida diminui (Villwock *et al.*, 2016).

O fenômeno do impostorismo, quando analisado sob a perspectiva de gênero, revela como as desproporções socioculturais entre homens e mulheres podem intensificar o impacto desse fenômeno nas mulheres (Souza, 2022). Embora a representatividade feminina no mercado de trabalho tenha aumentado ao longo dos anos, as mulheres ainda enfrentam diversas dificuldades que prejudicam suas trajetórias profissionais, em parte devido à sobrecarga maior de trabalho que recai sobre elas (Azevedo, 2023). Além das exigências do ambiente profissional, são as mulheres que, em sua maioria, acumulam as funções de cuidado da casa, dos filhos e/ou dos idosos e enfermos da família. Esse cenário de dupla jornada representa um desafio adicional na condução de suas carreiras (Perrelli; Tonelli, 2017).

Ademais, os estudos indicam que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não resultou em uma redução da discriminação. A desigualdade persiste, com homens ocupando predominantemente os cargos de liderança e recebendo os maiores salários (Pereira *et al.*, 2005).

Frente a isso, uma via que vem sendo explorada pelas mulheres é apostar no empreendedorismo como oportunidade significativa de ascensão profissional e sucesso na carreira. O empreendedorismo feminino contribui para a sociedade ao criar empregos, impulsionar o crescimento econômico e oferecer oportunidades de trabalho que promovem o desenvolvimento pessoal, profissional e financeiro das mulheres (Martins, 2018).

Na pesquisa GEM (*Global Entrepreneurship Monitor* ou Monitoramento de Empreendedorismo Global) do ano de 2022, as mulheres ocuparam um percentual expressivo (45,4%) na criação e desenvolvimento de empreendimentos. No entanto, historicamente, entre a concepção da ideia, a criação e a consolidação do negócio, há uma perda maior de mulheres durante o processo, isto é, muitas acabam entrando em falência e não conseguem sustentar seus negócios por muito tempo.

Neste sentido, entende-se que ao empreender e, assim, acumular a liderança de seus negócios aos papéis de cuidado, as mulheres podem se encontrar em estado de sobrecarga e esgotamento mental, o que contribui para o desenvolvimento do sentimento de insegurança e incompetência, bem como processos de autossabotagem e dificuldades de crescimento na

carreira, ou seja, prejuízos nos âmbitos pessoais e profissionais. O desfecho deste contexto pode ser justamente, a Síndrome da Impostora (SI).

Diante do exposto, a pesquisa busca responder o seguinte **problema de pesquisa**: Como se caracteriza a Síndrome da Impostora em empreendedoras de Sant’Ana do Livramento/RS?

Desta forma, o **objetivo geral** consiste em compreender como se caracteriza a Síndrome da Impostora em empreendedoras de Sant’Ana do Livramento/RS. Como **objetivos específicos**, buscar-se-á: a) evidenciar os fatores que contribuem para a manifestação da Síndrome da Impostora em empreendedoras santanenses; b) analisar os impactos da Síndrome da Impostora no desempenho individual – pessoal e profissional – e organizacional; c) propor estratégias de mitigação dos efeitos negativos da Síndrome da Impostora para empreendedoras santanenses.

Em buscas recentes realizadas nas bases de dados *SPELL*, *Scielo* e BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), utilizando como palavras-chave “Síndrome do Impostor” e “Síndrome da Impostora” foram encontrados publicados no período de 2019 a 2024, 3 artigos, 4 dissertações de Mestrado e 3 teses de Doutorado.

Em geral, a temática tem sido recentemente explorada, principalmente, sob os seguintes enfoques:

- efeito do tempo de estudo no desempenho acadêmico e autorregulação de aprendizagem e Síndrome do Impostor em estudantes de graduação em Ciências Contábeis (Silva, 2023);
- equidade de gênero e representatividade de mulheres nas mais altas posições em organizações brasileiras na área tributária (Nery, 2022);
- o papel dos valores humanos e dos estilos parentais no fenômeno do impostor (Nascimento, 2022);
- os desafios da comunidade negra nas relações universitárias e a Síndrome do Impostor (Silva, 2022);
- Síndrome do Impostor e sua associação com depressão e *burnout* entre estudantes de medicina (Campos, 2022);
- a Síndrome do Impostor nos acadêmicos de Ciências Contábeis (Simão, 2021);
- Síndrome do Impostor, autoestima, desconforto psicológico e traços de personalidade em estudantes de graduação (Almeida, 2020);
- a relação entre fenômeno impostor e o comportamento acadêmico dos pós-graduandos *stricto sensu* dos cursos da área de negócios (Meurer, 2020);
- o acometimento de professoras de Ciências Contábeis e Administração da Universidade Federal Fluminense pela Síndrome do Impostor (Alves, 2019);
- barreiras que dificultam o desenvolvimento de meninas com alta capacidade no Brasil e na Espanha (Massuda, 2019);

Cabe destacar que não foram encontradas pesquisas abordando conjuntamente as temáticas da Síndrome da Impostora e empreendedorismo feminino. Desta forma, o presente estudo contribui no âmbito teórico ao relacionar os temas, proporcionando reflexões sobre o fenômeno da impostora que pode ser uma barreira significativa para o avanço profissional de empreendedoras. Mulheres que duvidam de suas habilidades e conquistas podem se reprimir em assumir desafios ou oportunidades de crescimento, limitando seu potencial de carreira e expansão dos seus negócios (Parkman, 2016).

O estudo da Forbes (2023) mostra que 75% das executivas de todos os setores já experimentaram a Síndrome da Impostora em suas carreiras, uma porcentagem significativa para as organizações. Apesar de terem educação, certificações e treinamento, é difícil se sentirem confortáveis com quem são e verem seu valor. Assim, elas tendem a trabalhar longas horas para tentar provar a si mesmas suas capacidades de sucesso, têm medo de fazer perguntas ou pedir ajuda e podem evitar falar ou pedir trabalhos desafiadores (Forbes, 2023). A falta de

autoconfiança pode ser exacerbada por fatores pessoais ou por experiências prévias em ambientes de trabalho que não reconheciam adequadamente suas competências (Forbes, 2023).

No âmbito pessoal, a justificativa da temática de pesquisa se dá pelo interesse futuro em empreender e, impulsionada pelo empoderamento feminino, o intuito é afastar-se de sentimentos de incapacidade, invisibilidade, descrédito ou de ser invalidada, os quais tornarão mais difíceis a validação das conquistas própria. Ademais, pretende-se contribuir com mudanças no cenário da desigualdade de gênero nas organizações e, na medida do possível, incentivar mulheres a empreender e garantir seu espaço no mercado de trabalho com confiança em suas competências e capacidades.

Para tanto, o presente trabalho está organizado em seis seções. A primeira seção é a Introdução, que apresenta o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos, e a justificativa do estudo. Nas segunda e terceira seções, são discutidos os referenciais teóricos sobre os temas: a síndrome da impostora e o empreendedorismo feminino. A quarta seção é dedicada à metodologia, detalhando o caráter descritivo e qualitativo da pesquisa, bem como as técnicas de coleta e análise de dados utilizadas. Na quinta seção, a análise e discussão dos resultados são apresentadas de forma detalhada, explorando os dados coletados à luz dos referenciais teóricos. A sexta e última seção traz as considerações finais, destacando as principais conclusões da pesquisa, as implicações teóricas e práticas dos resultados e sugestões para futuros estudos. Por fim, são apresentadas as referências bibliográficas utilizadas e os apêndices do estudo.

## **2. A SÍNDROME DA IMPOSTORA: DEFINIÇÕES E REFLEXÕES ACERCA DO IMPACTO NO SUCESSO PROFISSIONAL DE MULHERES**

O termo “Síndrome do Impostor” foi criado pelas pesquisadoras Dra. Suzanne Imes e Dra. Pauline Clance, ambas da Universidade do Estado da Geórgia, quando desenvolveram em 1978 uma pesquisa voltada para descrever pessoas que sabotam a si mesmas. A pesquisa de Imes e Clance em 1978 que deu origem ao artigo intitulado *Escala Clance do Fenômeno do Impostor*, analisou aproximadamente 150 mulheres bem-sucedidas, incluindo aquelas com altas qualificações acadêmicas e profissionais, estabelecidas em suas áreas, líderes femininas e estudantes universitárias com histórico acadêmico exemplar (*Small Business Development Center, SBDC 2022*).

Os principais sinais da Síndrome do Impostor incluem a falta de confiança em suas próprias habilidades, comportamentos de autossabotagem, busca constante por aprovação externa, tendência à procrastinação, baixa autoestima e perfeccionismo excessivo (Bezerra *et al.*, 2021). A falta de crença em si mesmo se manifesta quando o indivíduo sente que não merece o sucesso alcançado ou acredita que só obteve êxito devido à assistência de outras pessoas. Também pode ocorrer quando ele percebe ter usado métodos de influência para obter ajuda e alcançar o sucesso (Bezerra *et al.*, 2021).

Para melhor entendimento de como funciona o fenômeno do impostor e elucidar as fases da síndrome, Willians (2021) propôs um ciclo contínuo, demonstrado na Figura 1.

Figura 1 - O ciclo do fenômeno impostor.



Fonte: Elaborado pela autora com base em Willians (2021).

A Figura 1 que demonstra o "Ciclo do Impostor," descreve um padrão de comportamento comum em pessoas que sofrem da Síndrome do Impostor. O ciclo começa com a atribuição de um novo projeto ou tarefa, com isso, a pessoa começa a sentir ansiedade, dúvida sobre suas habilidades e preocupação com o desempenho. A resposta a essas emoções podem ser dividida em duas abordagens: preparo excessivo (dedica-se uma quantidade extrema de tempo e esforço para preparar a tarefa) e procrastinação (inicialmente adia-se a tarefa, seguido por uma preparação frenética próxima ao prazo final) (Willians, 2021).

Depois que a tarefa é concluída a pessoa que sofre com a SI, sente alívio ao terminar a tarefa. Normalmente, recebe-se *feedback* positivo sobre o trabalho realizado. Seguido disso, a pessoa tende a ignorar ou rejeitar essa avaliação, atribuindo seu sucesso a fatores externos como sorte, em vez de reconhecer seu próprio mérito e esforço, como resultado, a pessoa continua a sentir-se uma farsa, o que alimenta a autódúvida, depressão e ansiedade. O ciclo então reinicia com o próximo projeto ou tarefa, perpetuando o sentimento de impostor (Willians, 2021).

A essência desse fenômeno reside na percepção de como os outros nos enxergam e como nós mesmos nos percebemos, especialmente em relação às nossas realizações profissionais, mas não apenas isso. Indivíduos que sofrem da Síndrome do Impostor não conseguem aceitar evidências claras de sua competência, pois se sentem inferiores em comparação aos outros e incapazes. Eles geralmente duvidam de merecer reconhecimento ou elogios pelo que realizaram (não acreditam que seu sucesso seja merecido), achando que não pertencem ao lugar onde estão por mérito próprio. Acreditam que seu sucesso é apenas resultado de sorte e vivem com o medo constante de serem expostos como fraudes (Rodrigues, 2019).

A Síndrome do Impostor é frequentemente observada durante os anos acadêmicos e pode persistir e afetar a trajetória profissional de uma pessoa. Essa condição pode ter impactos adversos no desempenho tanto acadêmico quanto profissional, além de contribuir para problemas de saúde mental entre aqueles que a experimentam (Bezerra *et al.*, 2021).

Além disso, se destacam as patologias associadas à Síndrome da Impostora: estresse (uma resposta fisiológica e comportamental a eventos passados ou iminentes que deixam a pessoa se sentindo ameaçada), ansiedade (uma preocupação intensa e persistente, acompanhada de medo em relação a situações comuns que aumentam a frequência cardíaca, a respiração, causam sudorese e sensação de cansaço), depressão (um conjunto de condições associadas a variações extremas no humor), e a própria Síndrome de *Burnout* que é um esgotamento mental caracterizado pela exaustão emocional e física (Villwock, 2016; Bezerra *et al.*, 2021; Oliveira, 2021).

A Síndrome do Impostor (SI) tem sido descrita em mulheres com sucesso profissional e acadêmico que se sentem enganando os outros quanto ao seu nível de inteligência, duvidando da própria capacidade intelectual e sentindo-se impostoras em suas conquistas. As características desta síndrome têm sido descritas como o sentimento de ter enganado os outros para superestimar sua capacidade, a atribuição do sucesso a algo diferente da inteligência ou habilidade e o medo de ser exposto como uma fraude (Campos, 2022).

Clance e Imes começaram, em 1978, abordando o tema descrevendo as percepções e sentimentos de se sentir como um impostor presumido, ou seja, quando alguém duvida de suas próprias realizações, apesar das evidências em contrário. Isso se manifesta através da percepção ou sentimento de que o sucesso alcançado é resultado de fatores externos, e não do próprio esforço ou habilidade, resultando na subestimação de suas próprias conquistas (Bezerra *et al.*, 2021).

Não há uma conclusão definitiva sobre o momento exato em que a Síndrome do Impostor surge, mas Clance e Imes (1978) sugerem que o fenômeno se desenvolve principalmente no ambiente familiar. Seu estudo apresentou duas hipóteses sobre a origem da síndrome entre as mulheres estudadas: a primeira sugere que mulheres que tinham um membro da família considerado como o "inteligente" eram rotuladas como "sensíveis" e recorriam ao desempenho acadêmico para provar sua própria inteligência. Em situações de fracasso, essas mulheres começavam a questionar sua própria capacidade intelectual, atribuindo seu sucesso a características como simpatia e habilidade interpessoal, em vez de reconhecerem sua própria inteligência (Ferreira; Alves, 2018).

A pesquisa da Sociedade Brasileira de Desenvolvimento Comportamental (SBDC, 2022) ressalta que apesar de afetar também os homens, muitos estudos indicam que as mulheres são mais suscetíveis à Síndrome do Impostor. Isso ocorre, principalmente, devido à estrutura patriarcal da sociedade, que impõe às mulheres uma pressão adicional para alcançar o sucesso. As autoras Dra. Suzanne Imes e Dra. Pauline Clance (1978), em suas pesquisas, destacam que a internalização de estereótipos de gênero é um dos fatores que contribuem para o desenvolvimento da síndrome do impostor.

Tendo em vista esses conceitos, a análise de que as mulheres são mais afetadas pela Síndrome da Impostora corroboram com o estudo sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho que muitas vezes, é restringida devido às obrigações familiares e domésticas, o que exige que seus empregos sejam compatíveis com essas responsabilidades adicionais. É importante ressaltar que diversos aspectos do ciclo de vida, como idade, estado civil, quantidade de filhos, papel de chefe de família, atividades de lazer e a dupla jornada, combinados com fatores emocionais, podem agravar o sofrimento psicológico entre as mulheres (Pinho; Araujo, 2012).

Ademais, existem aspectos sociais que podem levar a mulher a vivenciar a Síndrome da Impostora, tais como: ver mais homens em funções gerenciais pode levá-la a pensar que será mais difícil se tornar uma gerente; comentários sexistas de como as mulheres não são boas líderes por serem muito emocionais; não receber uma remuneração salarial justa, como indicam as estatísticas que revelam uma disparidade salarial significativa entre gêneros em posições iguais (Forbes, 2023).

Esses fatores sociais que alimentam a Síndrome da Impostora mostram as dificuldades que as mulheres enfrentam no trabalho e destacam a necessidade de mudar as estruturas institucionais e culturais. A falta de mulheres em cargos de liderança, os preconceitos sobre a capacidade feminina e a diferença salarial são problemas que não só afetam a confiança das mulheres em suas próprias habilidades, mas também continuam a promover desigualdades que precisam ser combatidas. Entender essas questões é essencial para criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, onde as mulheres possam reconhecer e valorizar suas conquistas sem se sentir inseguras ou desvalorizadas.

### **3. TRABALHO E EMPREENDEDORISMO: AS MULHERES EM FOCO**

Até certo período da história, as mulheres eram consideradas menos aptas para o trabalho fora de casa do que os homens, refletido pelo ditado "lugar de mulher é em casa". A Revolução Industrial gradualmente alterou essa percepção. Com o aumento da produtividade, mais mulheres foram empregadas em fábricas, embora enfrentasse disparidades significativas em termos de jornada de trabalho e salários. No século XIX, começaram a surgir reivindicações por direitos trabalhistas e igualdade de condições. Com a industrialização em ascensão, as mulheres passaram a trabalhar como assalariadas em indústrias e oficinas, mas ainda conciliavam suas responsabilidades domésticas, enfrentando assim uma dupla jornada (Amorim; Batista, 2012).

No século XX, especialmente durante as 1ª e 2ª Guerras Mundiais, a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi impulsionada pela necessidade de substituir os homens enviados para o combate, abrindo espaço para elas em funções tradicionalmente masculinas. Esse período também testemunhou os primeiros movimentos feministas, com as mulheres lutando de forma mais organizada por direitos e igualdade de oportunidades. No Brasil, essa tendência se consolidou nos anos 1970, com o surgimento de movimentos sindicais e feministas.

A década de 1980 foi marcada pela crescente visibilidade das mulheres no movimento sindical, destacada pela formação da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora na Central Única dos Trabalhadores (CUT). A Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade jurídica entre homens e mulheres, reconhecendo a capacidade e competência femininas (Amorim; Batista, 2012).

Devido às inúmeras transformações que as mulheres da sociedade moderna passaram na transição do século XX para o século XXI, os antigos conceitos culturais de classe, gênero, etnia, raça, sexualidade e nacionalidade, que antes proporcionaram identidades sólidas, estão se fragmentando. O trabalho remunerado feminino representou um ponto de virada em muitos âmbitos como, por exemplo, nas dinâmicas de poder que eram estabelecidas nas relações conjugais, grandemente marcadas pela dependência financeira das mulheres em relação aos maridos e pelo medo da discriminação social caso houvesse separação. Assim, a independência econômica das mulheres possibilitou novos arranjos no âmbito familiar (Teykal; Rocha-Cohutino, 2007).

Por outro lado, apesar do crescente envolvimento das mulheres em diversos setores da sociedade, o empreendedorismo ainda apresenta consideráveis desafios para elas. O conceito de empreendedorismo é abrangente, pois abarca uma variedade de perfis de empreendedores, com negócios formalizados ou informais. Ele engloba qualquer esforço para iniciar um novo empreendimento, seja uma atividade autônoma e individual, o estabelecimento de uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento já existente. Além disso, a atividade empreendedora começa antes mesmo da criação efetiva do negócio (GEM, 2023).

O empreendedorismo abrange a participação ativa de indivíduos e procedimentos que, em colaboração, convertem ideias em oportunidades. A eficaz execução dessas oportunidades

resulta na formação de empreendimentos bem-sucedidos (Valenciano, 2005). O empreendedor possui a habilidade de imaginar formas de satisfazer as crescentes demandas da sociedade, promovendo mudanças significativas tanto no âmbito econômico quanto social e até mesmo ambiental (Amorim; Batista, 2012).

Segundo a pesquisa GEM – projeto de pesquisa cujo objetivo é entender, de forma mais profunda, o papel do empreendedorismo no desenvolvimento econômico e social no mundo (GEM, 2022; 2023) –, os empreendedores nascentes identificados em 2022 eram 54,6% homens e 45,4% mulheres, isto é, apesar da significativa presença de mulheres no empreendedorismo, os homens ainda são ligeiramente mais prevalentes na criação de novos negócios. Mais de 40% deles concentravam-se nas faixas etárias compreendidas entre 18 e 34 anos, a maioria possuía o ensino médio completo (46%), e percentual significativo completou o ensino superior (25,5%). Já na pesquisa mais recente de 2023, os novos empreendedores eram 59,8% homens e 40,2% mulheres. Por sua vez, no que se refere aos empreendimentos já estabelecidos no mercado, tem-se 65,4% para homens e 34,6% para mulheres.

Embora as estatísticas mostrem que as mulheres iniciam empresas praticamente na mesma proporção que os homens, seus negócios frequentemente enfrentam desvantagens significativas. Em comparação com os empreendimentos masculinos, os negócios liderados por mulheres tendem a ter menor faturamento, menos inovação, lucros menores, diversificação limitada e menor potencial de expansão internacional (Sebrae, 2024). Além disso, as mulheres muitas vezes enfrentam taxas de juros mais altas, apesar de serem mais adimplentes (Sebrae, 2024).

De acordo com uma pesquisa realizada em maio de 2023 pela *Think Olga*, uma organização não governamental focada em questões de gênero, cerca de 45% das mulheres foram diagnosticadas com ansiedade, depressão ou algum transtorno mental. O estudo entrevistou 1.078 mulheres brasileiras com mais de 18 anos para obter uma visão geral da saúde mental feminina. Problemas financeiros, jornada de trabalho excessiva, pressão estética, discriminação de gênero e sobrecarga doméstica, são algumas das causas de adoecimento mental das brasileiras (Forbes, 2023).

Por outro lado, mesmo diante destas dificuldades estruturais, as mulheres se destacam no quesito escolaridade e capacitação. Segundo uma pesquisa recente da CNN Brasil (*Cable News Network*), em 2023, a maioria das mulheres entrevistadas possuíam pós-graduação completa (26,2%), enquanto 21,35% possuíam ensino superior completo. Esses números refletem a proporção nacional, onde 27% das mulheres empreendedoras no Brasil têm ensino superior completo. Essa situação é diferente da observada entre os homens. A nível nacional, 17% têm ensino superior, 37% têm ensino médio e 38% têm ensino fundamental (CNN Brasil, 2023).

No entanto, a alta escolaridade não garante uma renda proporcional, pois, 7 em cada 10 empreendedoras têm uma renda entre 1 e 5 salários mínimos, evidenciando uma diferença significativa em relação aos homens: em todo o país, 65% dos empreendedores do sexo masculino ganham mais de 3 salários mínimos com seus negócios. No Brasil, apenas 46% das mulheres atingem esse nível de renda (CNN Brasil, 2023).

Um estudo de 2024 do *World Bank*, revela que as leis e práticas discriminatórias em todo o mundo impedem que as mulheres trabalhem ou abram empresas em igualdade com os homens, o que, se eliminado, poderia aumentar o PIB global em mais de 20%. Apesar do potencial econômico, o ritmo das reformas está desacelerando. O relatório "Mulheres, Empresas e o Direito 2024" sugere medidas para acelerar a igualdade de gênero no setor empresarial e legal, destacando que a implementação das leis é deficiente, mesmo em países com legislações avançadas, como o Togo, que efetivamente implementou apenas 27% das leis de igualdade (*World Bank*, 2024).

Em 2023, governos do mundo todo focaram em reformas legais sobre remuneração, direitos parentais e proteções no ambiente de trabalho, mas negligenciaram áreas como cuidados infantis e segurança das mulheres (*World Bank*, 2024). Embora 151 economias possuam leis que proíbem o assédio sexual no local de trabalho, apenas 39 têm legislações que estendem essa proibição a espaços públicos. Isso frequentemente impede que as mulheres utilizem o transporte público para se deslocarem ao trabalho. As mulheres gastam 2,4 horas diárias a mais que os homens em cuidados não remunerados, e apenas 78 economias oferecem apoio financeiro a pais e mães. No empreendedorismo, poucas economias consideram critérios de gênero em aquisições públicas, excluindo mulheres de significativas oportunidades econômicas (*World Bank*, 2024).

Embora haja um avanço no número total de mulheres em posições de liderança, a pesquisa da *Women in Business - International Business Report* (IBR) do ano de 2023 revela que esse progresso é relativamente lento. Globalmente, 32,4% dos cargos de alta gerência nas empresas de médio porte são ocupados por mulheres, um aumento de apenas 0,5 ponto percentual (pp) em relação a 2022 e apenas 13pp desde que a pesquisa foi iniciada em 2004. Nesse ritmo, apenas 34% dos cargos de liderança serão ocupados por mulheres em 2025. As mulheres estão cada vez mais ocupando cargos de liderança, com 28% das empresas de médio porte tendo uma diretora executiva (CEO), comparado a 15% em 2019. Essa tendência provavelmente resultará em novas estratégias focadas em aumentar a diversidade nos níveis de gestão sênior (Grant Thornton, 2023).

Contudo, as novas estimativas evidenciam a grande disparidade de gênero nos mercados de trabalho, sublinhando a necessidade de aumentar a participação das mulheres no emprego, ampliar seu acesso a todas as ocupações e tratar as significativas lacunas na qualidade do trabalho que elas enfrentam (Organização Internacional do Trabalho, OIT, 2023).

Considerando todos os aspectos de desigualdades e preconceitos de gêneros, o empreendedorismo feminino e a Síndrome da Impostora estão profundamente interligados, já que muitas mulheres empreendedoras sentem que não são suficientemente boas ou competentes, apesar de suas realizações. Isso pode levar à subestimação de suas habilidades, afetando a confiança na tomada de decisões empresariais e na inovação. A Síndrome da Impostora também provoca perfeccionismo e procrastinação, atrasando a conclusão de projetos e decisões cruciais para o crescimento do negócio.

Tendo em vista a falta de confiança que a Síndrome acarreta, muitas mulheres hesitam em buscar financiamentos e oportunidades de expansão, resultando em negócios menos capitalizados. Estereótipos de gênero reforçam essa Síndrome, fazendo com que as mulheres sintam a necessidade de provar continuamente sua competência. Além disso, a pressão constante por aprovação pode levar ao esgotamento e ansiedade, impactando negativamente a gestão e expansão dos negócios. A falta de políticas de inclusão e diversidade pode agravar ainda mais a Síndrome da Impostora, prejudicando o ambiente empresarial feminino (Redação Mundo RH, 2024). Portanto, abordar a Síndrome da Impostora é crucial para promover o empreendedorismo feminino. Isso envolve criar ambientes de trabalho mais inclusivos, oferecer apoio psicológico, fornecer acesso a redes de mentoria e recursos financeiros, e desafiar os estereótipos de gênero que perpetuam a desigualdade no mundo dos negócios.

#### **4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente estudo, que tem como objetivo compreender como se caracteriza a Síndrome da Impostora em empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS, caracteriza-se como um estudo de caráter descritivo e de abordagem qualitativa.

Os estudos descritivos têm como objetivo identificar e detalhar as propriedades, características e perfis relevantes de pessoas, grupos, comunidades ou qualquer outro fenômeno

que esteja sendo analisado. Eles analisam, avaliam e coletam dados sobre diferentes aspectos, dimensões ou componentes do fenômeno em estudo. Sob a perspectiva científica, descrever significa coletar dados. Em um estudo descritivo, uma série de questões é escolhida e informações são medidas ou coletadas sobre cada uma, com o propósito de descrever o objeto de pesquisa (Sampieri *et al.*, 2006). Por sua vez, a abordagem qualitativa de pesquisa volta-se para a explicação do porquê dos fenômenos e para sugerir ações adequadas, sem quantificar valores ou trocas simbólicas, nem se submeter à prova de fatos (Gerhardt; Silveira, 2009).

Como método de pesquisa, qualifica-se como uma pesquisa narrativa que se baseia em relatos escritos, falados ou visuais dos indivíduos, reunindo histórias para compreender um fenômeno específico. Este tipo de pesquisa foca na história pessoal dos participantes, geralmente envolvendo um pequeno número de indivíduos para garantir narrativas detalhadas.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Para realizá-las, o pesquisador elabora um roteiro de questões sobre o tema em estudo e, durante a entrevista, encoraja os participantes a falar abertamente sobre os tópicos que surgem (Gerhardt; Silveira, 2009). Neste sentido, as entrevistas da pesquisa foram conduzidas a partir de um roteiro (Apêndice A) com questões abertas, desenvolvido tomando-se como base a Escala Clance do Fenômeno do Impostor adaptada para o contexto brasileiro por Bezerra *et al.* (2021), desenvolvida originalmente na língua inglesa, *Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)*, por Clance (1985).

A pesquisa sobre o fenômeno do impostor contém 20 itens que analisam características para definir a Síndrome do Impostor a partir de três fatores principais: o medo de ser avaliado(a), o medo de não conseguir sustentar o sucesso alcançado e o medo de ser considerado(a) menos capaz em comparação aos outros (Bezerra *et al.*, 2021). Desse modo, esses fatores, quando identificados, indicam que o indivíduo experiencia mais características da SI refletindo sentimentos de inadequação e dúvida sobre suas próprias capacidades, mesmo diante de evidências de sucesso (Campos, 2022).

Assim, a partir do instrumento de Bezerra *et al.* (2021), desenvolveu-se o roteiro de entrevista a ser utilizado para a consecução dos objetivos desta pesquisa. O mesmo está estruturado em 3 blocos, sendo eles: A) Perfil das entrevistadas; B) A caracterização da Síndrome da Impostora nas empreendedoras santanenses e C) Os impactos da Síndrome da Impostora nas empreendedoras santanenses.

Os sujeitos da pesquisa foram 10 (dez) empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS que cumpriram o critério de inclusão de ter um negócio há pelo menos 1 (um) ano, qualificando-as, desta forma, como potenciais informantes-chave acerca da temática. Esse critério visou assegurar que elas tenham uma perspectiva desenvolvida sobre o tema e propriedade na fala acerca da sua experiência. A seleção das empreendedoras foi realizada por conveniência, algumas por meio de contato via *Instagram*, *WhatsApp* e outras presencialmente em seus respectivos estabelecimentos, levando em consideração a disponibilidade de tempo de cada uma.

As entrevistas foram realizadas durante os meses de agosto e setembro, nos próprios estabelecimentos e lojas das entrevistadas, proporcionando um ambiente familiar e confortável para as participantes, em horários convenientes a elas e respeitando suas rotinas de trabalho. A média de duração de cada entrevista variou entre 30 minutos e 1 hora, o que permitiu uma coleta rica e detalhada de informações, proporcionando espaço suficiente para que as entrevistadas compartilhassem suas experiências de forma aprofundada.

Antes do início de cada entrevista, foi apresentado e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando que todas as participantes estavam cientes dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos envolvidos e de seus direitos, incluindo o direito de desistir a qualquer momento sem qualquer prejuízo. O TCLE também garantiu que

as informações compartilhadas seriam tratadas com total discrição, assegurando o anonimato das participantes e a confidencialidade dos dados.

Para garantir maior embasamento técnico e científico no estudo sobre a Síndrome da Impostora, também foi realizada uma entrevista com uma psicóloga experiente, que já atua na área há mais de 8 anos. A entrevista teve duração aproximada de 30 minutos e buscou explorar a visão profissional e especializada da psicóloga sobre o tema (Apêndice B). Durante a conversa, foram abordados aspectos da Síndrome da Impostora, incluindo suas causas, manifestações mais comuns, impactos emocionais e impactos nas empreendedoras, além de estratégias terapêuticas eficazes para a diminuição de sentimentos de fraude e autossabotagem.

Durante as entrevistas, foi realizada a gravação de áudio, com o consentimento prévio das entrevistadas, visando garantir a precisão dos dados coletados. Posteriormente, todo o conteúdo gravado foi transcrito na íntegra, permitindo uma análise mais detalhada e rigorosa das falas. Essas transcrições constituíram a base para a interpretação e discussão dos resultados, possibilitando a identificação de temas recorrentes e a reflexão sobre as percepções e sentimentos das empreendedoras entrevistadas.

Para analisar os dados coletados, desenvolveu-se a análise de conteúdo baseada em Bardin (2011), que a define como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, utilizando procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever o conteúdo das mensagens. A autora divide a análise de conteúdo em três etapas:

1. Pré-análise: Esta é a fase de organização do material, onde ocorre o primeiro contato com os dados por meio de uma leitura flutuante. Nessa etapa, escolhem-se os documentos, demarcam-se as informações que serão analisadas posteriormente, elaboram-se hipóteses e objetivos com base nas informações obtidas e prepara-se o material para a análise. (Bardin, 2011). Nesta pesquisa, a pré-análise envolveu a organização das entrevistas e suas transcrições, bem como uma leitura inicial e completa com anotações de *insights*.
2. Exploração do material: Nesta fase, o material obtido é explorado através da definição de categorias, identificação de unidades de registro e unidades contextuais nos documentos. Essa etapa é crucial, pois pode determinar a eficácia das interpretações e inferências da pesquisadora (Bardin, 2011). Para a categorização e codificação foi elaborado um quadro (Apêndice D) para organizar dados e informações, no qual apresentam-se as categorias *a priori* e *a posteriori*. As categorias *a priori* são definidas antes da coleta de dados, geralmente baseadas em teorias existentes e literatura prévia. O uso de categorias *a priori* pode ajudar a orientar o processo de coleta e análise de dados, pois o pesquisador já tem um foco claro sobre o que está procurando. Por sua vez, as categorias *a posteriori* surgem após a coleta e análise dos dados. Elas são desenvolvidas com base nas informações que aparecem durante o processo de pesquisa. Esse método permite que os pesquisadores descubram novos padrões ou temas que não foram considerados inicialmente.
3. Tratamento dos resultados, inferências e interpretações: Aqui, os resultados das etapas anteriores são tratados, condensando e destacando as informações obtidas para promover interpretações, reflexões e críticas sobre os dados, tendo como base o referencial teórico. (Bardin, 2011).

Por fim, as informações coletadas foram analisadas e, a partir de reflexões articuladas com a teoria, permitiram identificar padrões, inferências e significados relevantes sobre como a síndrome da impostora influencia as trajetórias das mulheres empreendedoras. Esse método garantiu uma análise profunda e alinhada aos objetivos da pesquisa.

## 5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção tem como objetivo apresentar e discutir as principais descobertas obtidas ao longo da pesquisa. Através de uma análise de conteúdo, os dados coletados foram examinados para identificar padrões, temas e *insights* significativos que emergiram das experiências dos participantes. Esta análise busca não apenas descrever os resultados, mas também interpretar seu significado no contexto do fenômeno estudado. Esta seção será dividida em 4 partes, sendo a primeira o perfil das empreendedoras, na segunda parte será analisado como acontece a manifestação da Síndrome da Impostora em empreendedoras santanenses, na terceira parte como ocorre os impactos da Síndrome da Impostora no desempenho das empreendedoras santanenses e por último as estratégias de mitigação dos efeitos negativos da Síndrome da Impostora.

### 5.1 Perfil das empreendedoras

Apresenta-se no Quadro 1, as informações básicas sobre as empreendedoras entrevistadas, tais como idade, naturalidade, filhos, estado civil, escolaridade e o tempo de empreendimento na cidade de Sant'Ana do Livramento/RS.

Quadro 1 – Perfil sociodemográfico das empreendedoras

Entrevistada	Idade	Naturalidade	Filhos	Estado Civil	Escolaridade	Tempo de Empreendimento
E1	23	Santanense	Não	Solteira	Cursando ensino superior	3 anos
E2	50	Santanense	Não	Casada	Ensino Superior	9 anos
E3	36	Santanense	Não	Casada	Ensino Superior	8 anos
E4	32	Santanense	Não	União estável	Ensino Superior	5 anos
E5	55	Santanense	3	Casada	Ensino Superior	32 anos
E6	35	Santanense	1	Casada	Ensino Superior	12 anos
E7	30	Santanense	1	União estável	Ensino Superior	3 anos
E8	29	Santanense	1	Casada	Ensino Superior	3 anos
E9	29	Santa-mariense	Não	União estável	Ensino Superior	2 anos
E10	41	Santanense	2	Casada	Ensino médio	4 anos

Fonte: elaborado pela autora (2024).

As entrevistadas deste estudo são mulheres empreendedoras com idades variando entre 23 e 55 anos. A maioria é santanense residindo na mesma cidade e possui Ensino Superior Completo. Metade delas possui *filhos* e outra metade não; a maioria está em relacionamentos estáveis; contam com uma média de 7 anos de experiência no mercado, sendo lojas de vestuário feminino, salão de beleza, academia, clínica de estética, finanças e perfumarias. Todas entendem que pertencem a *classe social* definida como média.

Ao falarem sobre o perfil de suas *personalidades*, segundo suas próprias percepções, as empreendedoras ressaltam que se veem como pessoas de personalidade forte, com características marcantes que, ao mesmo tempo, são bastante diversificadas. Algumas relatam sentirem-se tímidas em situações de exposição pública, especialmente ao falar em público, enquanto outras se identificam como altamente extrovertidas, comunicativas e com facilidade para interagir em variados ambientes.

E1: *Então, eu não me sinto hoje tão tímida como eu era. Então, hoje eu sou mais extrovertida mesmo.*

E2: *A minha [personalidade] é forte.*

E8: *A minha maior dificuldade era nas apresentações de trabalho. A minha maior dificuldade era falar até pros colegas eu tinha dificuldade.*

Suas *motivações* principais incluem a busca por independência e flexibilidade de horário no trabalho. As histórias dos negócios são variadas, houve quem iniciou camelô e com incentivo do marido, alugou um espaço e hoje é referência em loja de maquiagem na cidade (E10) e com uma loja *online* (E6) que expandiu para uma grande perfumaria no centro de Livramento, outras começaram com o incentivo inicial dos pais (E1 e E7). E4 era dentista e se especializou em harmonização facial, as demais, com a necessidade de independência e flexibilidade com horários, decidiram abrir seus negócios.

E4: *Eu comecei fazendo endodontia e amava e aí quando eu descobri, quando eu comecei a entrar na harmonização facial era mais para trabalhar com a minha família assim, não era. era pra fazer em mim, pra fazer na minha mãe, pra fazer na minha tia, daí eu comecei a gostar, gostar muito e as pessoas acabaram que iam se falando, porque a minha mãe... as amigas dela queriam saber, daí comecei a fazer nas amigas que começaram a falar pra outras, daí assim foi indo e quando tu vê, daí quando eu fui vendo, já tava fazendo muito mais a parte da estética do que a parte de dente.*

E6: *Eu abri uma página no Facebook e comecei a postar as fotos lá [...] Surgiu de eu passar aqui uma tarde[...] vi numa placa que queriam vender os móveis, tá, depois eu vejo um lugarzinho pra colocar uma lojinha e boto a mãe pra trabalhar. Que nada, sabe? Eu cheguei pra ver os móveis e o cara “por que que tu não fica com a loja então?”.*

E10: *Eu sai do meu trabalho (CLT), meu marido me cedeu um espaço na banca dele [...], depois dali surgiu uma oportunidade e eu vim pra cá [loja fixa].*

Além das empreendedoras santanenses, foco e sujeitos desta pesquisa, realizou-se uma entrevista com uma Psicóloga formada pela Universidade Católica de Pelotas, especialista em Terapia Sistêmica com Indivíduos, Casais e Família pelo CEFI Porto Alegre, atuante em Sant’Ana do Livramento e com 8 anos de experiência em prática clínica, a fim de embasar elementos do processo de análise acerca da Síndrome da Impostora em conhecimento especializado e, assim, abordar possíveis estratégias psicológicas para ajudar as empreendedoras neste contexto.

As entrevistadas revelaram um perfil diversificado de mulheres empreendedoras, cada uma com experiências únicas e que compartilham a busca por autonomia e realização profissional. É importante observar que, mesmo com suas conquistas e competências, muitas dessas mulheres enfrentam desafios internos que podem minar sua confiança. Essa realidade leva a uma discussão essencial sobre a manifestação da Síndrome da Impostora, que será explorada a seguir.

## **5.2 A manifestação da Síndrome da Impostora em empreendedoras santanenses**

Neste tópico, serão evidenciados os fatores que contribuem para a manifestação da Síndrome da Impostora (SI) em empreendedoras santanenses, respondendo, assim, o objetivo específico a. Conforme já mencionado, a pesquisa foi realizada tomando-se como base o referencial teórico e, especialmente, uma adaptação do modelo de Bezerra *et al.* (2021) que aborda os seguintes fatores para entender a SI: *medo de ser avaliada, medo de não ser capaz de repetir o sucesso e medo de ser menos capaz do que os outros.*

O *medo de ser avaliada* se refere ao receio de que a pessoa será julgada negativamente e exposta como “incompetente” ou “fraudulenta”, mesmo quando há evidências de suas habilidades e conquistas (Bezerra *et al.*, 2021). A empreendedora E2 comenta que hoje reage bem a elogios e críticas. E3, por sua vez, comenta que ninguém falou diretamente à ela que ela não era competente, mas que um homem achou que ela não ia ter experiências para ler os números por ser nova, sendo que ela é uma profissional capacitada na/da área de finanças.

E2: *Agora, agora eu reajo bem, antes eu não reagia bem, eu achava que não.*

E3: [...] *do contador não querer me passar os documentos entendeu aí ele falava pro cliente “não, mas é uma menina, ela não vai saber ler esses números aqui” entendeu então isso.. o cliente chegava pra mim e dizia “ah, ele não quis me passar porque achou que tu é muito nova, ele achou que tu não vai ter experiência pra ler os números”.*

Neste âmbito, as empreendedoras relatam que não sentem que as pessoas desconfiam de suas capacidades, destacam o apoio da família e o orgulho que a mesma sente pelas profissionais que se tornaram:

E1: *eles acham que eu tô desempenhando muito bem a minha função; Muda tudo, né? Tu vê que as pessoas estão te apoiando, que tem gente que nos apoia, que tá ali com a gente.*

E2: *não, não desconfiam, pelo contrário. Tem muita gente que me elogia. ‘Pah’, ‘olha, uma das minhas referências’, tenho amigas que falam isso.*

Embora a maioria tenha falado objetivamente que não sente medo de ser avaliada, as empreendedoras discorreram sobre a relação entre segurança *versus* insegurança, bem como sobre autocobrança. Inclusive, E4 menciona que mesmo com o apoio da família e reconhecimento até mesmo dos clientes, tem uma autocrítica bem exacerbada de si mesmo.

E4: *Às vezes, tu elogia e eu fico feliz né, é óbvio. Mas às vezes eu penso, ai nem ficou tão bom, podia ter sido melhor, ela (a cliente) tá muito feliz por uma coisa que eu podia ter me esforçado mais, mas é por que eu me cobro muito.*

E3: *Tu sabe que hoje bem menos, bem menos já tive muita insegurança, mas hoje sei que a prática me trouxe mais segurança, e muitas vezes é “eu não sei tudo” tenho muita tranquilidade de ir em busca do estudo, de ir em busca das informações para conseguir levar soluções então isso para mim é muito tranquilo.*

Conforme dados da pesquisa “Fenômeno da impostora”: (o)pressão de mulheres engenheiras em relação ao lugar de si mesmas no trabalho/profissão de Souza (2022) que foi desenvolvida com egressas de cursos de engenharia, ao analisar afirmação “tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações”, 15,5% das participantes discordam dessa afirmação, 31,1% raramente sentem esse medo, 37,8% o sentem ocasionalmente, 6,7% frequentemente experimentam esse receio, e 8,9% consideram a afirmativa muito verdadeira. Assim, ao se excluir o grupo de 31,1% que raramente sente esse medo, percebe-se que a maioria (68,9%) admite ter sentido receio de avaliações em algum grau, embora isso não seja uma experiência frequente para a maioria. No presente estudo com as empreendedoras santanenses, várias afirmaram receber apoio e reconhecimento, destacando que não sentem medo de avaliações externas, o que difere parcialmente dos dados de Souza (2022), onde uma maior parcela admite algum nível de receio. Essa diferença pode ser explicada por diferenças no contexto profissional das participantes de cada pesquisa.

Segundo a psicóloga entrevistada, estes sentimentos de autocrítica e autocobrança, são impulsionados justamente pela insegurança.

Psicóloga: *Na verdade, como eu disse, ela é gerada por insegurança. Quanto mais insegura eu estiver, né? Mais eu vou achar que vou fracassar e menos eu vou reconhecer o que eu consigo fazer, que é a questão da síndrome, que a síndrome não necessariamente a pessoa é um fracasso, né? Às vezes, é realmente um sucesso, só que ela não consegue reconhecer, né? Porque é insegura, então assim, tu deve ter visto nas tuas entrevistas, a fala de algumas mulheres de “Ah, mas o que eu fiz não é nada demais.” Mas como não é nada demais? Tu levantou uma empresa que hoje em dia pode ser um império às vezes. E aí tu fala “como é que essa mulher não reconhece se é a matéria óbvia”, entendeu? E não eventualmente elas não reconhecem.*

Para as empreendedoras, um dos elementos que podem pesar no sentimento de insegurança, são as críticas, quando estas não são feitas de maneira construtiva e respeitosa explicitadas:

E6: às vezes o maior empecilho, quando tu quer fazer alguma coisa ou quando tem alguma ideia, é o que tu escuta dessas pessoas.

E8: Eu acho que eu aprendi a receber críticas, é que assim, ó, eu aprendi que há 2 formas de falar. Então, tem 2 formas de uma crítica construtiva, em nenhum momento ela vai te ofender ou vai te deixar constrangida ou vai te deixar mal. Então, tu consegue receber super bem. Agora tem pessoas que criticam de uma forma maldosa. Então eu não sei lidar com essa parte aí maldosa, entende? Quando é uma, dependendo da forma que a pessoa fala, eu recebo super bem.

A insegurança e a autocrítica excessiva podem prejudicar significativamente profissionais e empreendedores, impactando sua confiança e desempenho. Esses sentimentos geram constante insatisfação com os próprios resultados, o que leva à ansiedade e ao estresse, comprometendo a saúde mental e a produtividade. A autocobrança exagerada também pode paralisar a tomada de decisões e fomentar o medo do fracasso, fazendo com que o profissional evite desafios e oportunidades de crescimento. Esse ciclo pode reduzir a motivação e dificultar o desenvolvimento de habilidades, além de criar uma percepção negativa de si mesmo que se reflete nas relações de trabalho e na capacidade de inovação (Vittude, 2020).

Acerca do *medo de não ser capaz de repetir o sucesso*, este surge quando a pessoa teme não ser capaz de manter o nível de desempenho ou repetir as conquistas alcançadas, mesmo que já tenha tido sucesso. Com isso, o pensamento de desistir está associado ao esgotamento emocional causado pelo esforço excessivo para "provar" sua competência. Para quem vive com a Síndrome da Impostora, pensar em desistir pode surgir como uma resposta à pressão interna e ao cansaço de tentar continuamente corresponder às expectativas. Esse pensamento pode vir acompanhado do pensamento de que, ao desistir, evitará a exposição de sua suposta "incompetência" (Souza, 2022).

Dessa forma, quando perguntado se elas têm medo de não serem capazes de repetir o sucesso, as respostas revelam uma diversidade de percepções entre as entrevistadas. Algumas participantes demonstraram confiança em suas capacidades, minimizando o impacto desse medo como, por exemplo, E2 e E8.

E2: Eu sou confiante, eu não sei se eu vou conseguir, mas eu vou fazer de novo. A gente acredita, mas não significa 100% que vai dar certo.

E8: Então assim, eu não tenho medo, porque eu aí é outro ciclo que eu quebrei, porque assim, ó, eu cresci com "o que que os outros vão pensar de ti?" Ah, minha família me atormentava com isso. Então eu cresci com essa, só que hoje eu não dou bola, hoje eu não tenho medo de errar, não tenho medo de nada, sabe?

Essas respostas mostram que para algumas empreendedoras, o aprendizado e as experiências adquiridas ao longo da carreira foram fundamentais para construir autoconfiança. Já na pesquisa de Souza (2022), as entrevistadas responderam à afirmação "*quando tenho sucesso em algo e recebo reconhecimento, duvido que consiga repetir esse sucesso.*" Entre elas, a maioria (60%) das participantes nega ou raramente sente receio de não repetir um sucesso passado. No entanto, nove entrevistadas relataram sentir esse medo com constância, indicando dúvidas sobre sua capacidade de repetir feitos reconhecidos e sugerindo sinais do "fenômeno do impostor" (Souza, 2022). A pesquisa com as empreendedoras de Sant'Ana do Livramento corrobora parcialmente com os dados mencionados. Em ambas as pesquisas, observa-se que existe uma diversidade nas percepções sobre o medo de não repetir o sucesso.

Os resultados mostram que, por mais que uma parcela significativa das empreendedoras não se identifique com esse receio ou raramente o sinta (60%), há um grupo relevante (40%)

que admite experimentar essa insegurança. Sendo assim, isso sugere que o medo de não ser capaz de repetir o sucesso é um sentimento comum, ainda que não predominante. Segundo Clance e Imes (1978), esse fenômeno leva mulheres, mesmo com grandes realizações, a acreditarem que não são realmente competentes e que enganaram aqueles que as elogiam (Souza, 2022).

Neste âmbito, o que as empreendedoras destacaram foram os pensamentos de desistir do negócio diante dos desafios e como lidam/lidaram com eles: E3, E5 e E8, relatam a respeito:

E3: *já pensei em desistir da minha profissão, já pensei em desistir do escritório”; “[...] até hoje, até hoje, mas já chegou num patamar que não tem como desistir, não tem.*

E5: *Na pandemia, bah, na pandemia [pensou em desistir]. Assim, eu tive minha primeira crise de pânico, como eu sempre digo, até então, achei que nunca iria ter na minha vida. Porque realmente foi muito insegura a época da pandemia.*

E8: *Até pensei [em desistir], mas aí eu parei pra raciocinar e falei que eu não queria voltar pra vida anterior que tinha. Eu não queria mais voltar a ser CLT, sabe?.*

Por outro lado, E6, E7, E9 e E10 relataram que embora a jornada empreendedora seja extremamente desafiadora, dotada inclusive de cansaço extremo e estresse, não cogitaram desistir de seus negócios, pois estão realizadas.

E6: *não, da loja nunca [pensou em desistir]. Não. Eu só vou adiando outras coisas, sabe? Adio outras coisas quando eu tô assim.*

E7: *Não, nunca, nunca, e nem imagino um dia. Não é uma palavra que entra aqui.*

E9: *Ai jamais, nunca, nunca pensei [em desistir], nunca, nunca, nunca, nunca. Tô muito feliz, muito realizada, não me arrependo nenhum segundo. A loja é minha vida.*

E10: *Não, não, não tem como.*

Conforme Débora Lins, as mulheres começam a desistir de seus empreendimentos após o terceiro ou quarto ano, quando chega o momento de escalar a produção, aumentar a divulgação e contratar mais pessoas. A culpa, segundo ela, vem em partes da síndrome do impostora pois percebe que muitas mulheres possuem uma carreira interessante, mas quando se fala de empreender, ela se sente muito incapaz, mesmo mulheres muito competentes profissionalmente. (Inovar é um Parto, 2023)

O *medo de ser menos capaz do que os outros* é uma forma de insegurança que se manifesta como a sensação de que a pessoa pode não estar preparada ou não ser suficientemente competente para alcançar seus objetivos ou lidar com certos desafios (Souza, 2022).

As falas das entrevistadas demonstram que esta é uma experiência comum que pode ser tanto uma barreira quanto uma força motivadora. Esse medo presente principalmente no início, diminui conforme as empreendedoras acumulam experiências e conquistas, ainda que nunca desapareça completamente.

E8: *Tem vezes que eu fico receosa, sabe? E aí eu penso de tudo negativo que parece que o meu inconsciente não quer que eu faça. Então, parece que ele libera todos os pontos negativos pra eu não fazer[...].*

E9: *Ai não sei eu acho que às vezes eu penso assim, ai será que eu mereço tudo isso? Ah, as vezes passa isso na cabeça da gente né, “Ai, será que eu sou capaz? será que eu vou conseguir? Será que eu vou dar conta? Quando a gente vê o crescimento da loja, as vezes eu fico pensando “ai Meu Deus, será que eu sou merecedora de tanto?” A gente pensa assim, acho que toda mulher pensa isso.*

E10: *É, às vezes eu me subestimo [...] parece que tu nunca tá acertando 100%, não é? É uma cobrança minha assim, eu nunca acho que tá bem, sempre pode melhorar, eu me cobro muito.*

Ao ser indagada sobre quais momentos E9 se pergunta se é capaz, ela responde:

E9: *Quando eu vejo as realizações, tipo, quando a coisa vai aumentar, sabe quando, principalmente quando eu quero expandir, quando eu vou dar um passo “Será que eu sou? Será que eu vou dar conta?” Claro que nem eu te disse, o medo ele sempre vem mas a gente vai com medo mesmo né, eu sempre fui bem corajosa pra isso.*

O medo de ser menos capaz do que os outros pode surgir, nesse caso, de comparações com outras mulheres, levando a pessoa a acreditar que não está à altura dos padrões que imagina que os outros atingem. Muitas vezes, ela teme ser vista como menos competente, mesmo quando suas realizações indicam o oposto. A comparação com outras pessoas, especialmente em relação ao sucesso de outras mulheres, é um tema presente. A maioria das entrevistadas (E2, E6, E7, E8, E9, E10) confirma que, em algum momento, já se comparou a outras profissionais, embora muitas delas tentem reduzir essa prática com o passar do tempo. Essa comparação, em muitos casos, afeta a autoestima e aumenta a autocrítica.

E6: *comparação eu não costumo fazer porque é pra quem sofre de ansiedade, isso não é legal. E depois que tu entende isso, as coisas elas mudam, sabe? Até tu chegar no entendimento, até saber o que te faz bem ou o que te faz mal, tem um longo caminho, né? E hoje em dia, hoje em dia, não, nessa questão de comparação eu não faço.*

E8: *Tu sabe que eu acho que depois que eu quebrei esse ciclo, do que os outros vão pensar. Eu não olho pro lado, eu olho pra mim. O que é que eu tenho que melhorar, entende? [...]admiro várias mulheres, mas não é aquela coisa de eu quero ser que nem ela, sim.*

E9: *[...] eu acho que eu não tenho nem tempo de me comparar com ninguém. Eu tô tão focado em crescer, crescer, crescer, crescer e expandir que hoje não tem.*

Sendo assim, as empreendedoras deste estudo revelaram que já se compararam à outras mulheres, mas hoje não fazem mais esse tipo de comparação pois já notaram que isso gera mais ansiedade a elas. Muitas relatam que não se comparam, mas que se inspiram e admiram outras profissionais. Por sua vez, as participantes da pesquisa de Souza (2022) responderam à afirmativa: “costumo comparar minha capacidade com as pessoas ao meu redor, e acho que elas podem ser mais inteligentes do que eu” com as seguintes percepções: 17 tendem a se subestimar ao comparar sua capacidade com a dos outros frequentemente, enquanto 16 raramente fazem essa comparação ou não têm esse hábito (Souza, 2022).

Algumas entrevistadas (E2, E7, E8) apontam o medo como um motor que as impulsiona ao sucesso. E7 comenta que o medo a levou a crescer muito, especialmente em momentos críticos que exigiram dela uma superação de obstáculos financeiros e emocionais. Assim, o medo, ao invés de ser apenas um entrave, torna-se uma força que as leva a confiar mais na própria capacidade e a persistir.

E7: *Eu acho que o medo ele me fez crescer muito. Acho que às vezes ter medo faz parte[...] Então a gente se surpreende e acho que esse medo ao mesmo tempo, ele nos desafia muito, eu me sinto assim, e eu entrego muito.*

E7 comenta que está aprendendo a não ter medo e aceitar a impossibilidade de conciliar todas as demandas que tem:

E7: *Às vezes eu quero ser a melhor mãe do mundo, a melhor noiva do mundo, a melhor filha do mundo, a melhor empresária do mundo. E não é assim né? A gente acaba falhando em muitos aspectos [...] então eu acho que isso é desafiador, conciliar tudo ao mesmo tempo, né? [...] Tento dar meus 100% na loja quando eu estou aqui, tento dar meu 100% em casa quando tô com o meu filho e tento ser um pouquinho, sabe? Mas não me cobrar como me cobrava antigamente de ser a melhor do mundo ali pra o meu filho, não, eu vou errar né? E tá tudo certo[...] aprendi a ter muito mais felicidade na minha vida quando eu aprendi a não ter medo.*

Quando questionada sobre reconhecer seu sucesso, E3 comenta que:

*E3: Isso eu me pergunto e até mesmo por que a palavra sucesso não faz parte de mim entendeu, é tipo como se “não, eu não cheguei lá ainda, não tô com sucesso ainda” mas são essas pequenas conquistas que eu vou vendo que o sucesso faz parte disso né dessas pequenas movimentações.*

Quando as mulheres descredibilizam seu próprio sucesso, muitas vezes deixam de reconhecer suas conquistas e subestimam o valor de seus feitos. Isso está altamente ligado a uma percepção de incapacidade para alcançar grandes realizações. Essa autocrítica é frequentemente influenciada por uma visão machista da sociedade, que tende a rotular mulheres que valorizam suas conquistas como arrogantes ou “pretensiosas,” enquanto homens que fazem o mesmo são vistos como merecedores de reconhecimento e respeito pelo próprio esforço e mérito.

E3 está em uma fase que já está normalizando suas conquistas, isto é, significa que ela está começando a reconhecer e aceitar suas realizações como resultado do próprio esforço e mérito, em vez de atribuí-las à sorte ou ao acaso. É um processo gradual, onde o reconhecimento interno das próprias capacidades é fundamental para fortalecer a autoconfiança e a autoestima no ambiente empreendedor.

*E3: Hoje eu conversava com a minha funcionária de casa e eu dizia pra ela assim “às vezes eu acho que eu não tenho nada” e parece que as pessoas me veem como, que eu já conquistei muita coisa, é aquela coisa assim ó, natural do ser humano, é como se esse mouse aqui pra mim é normal ter, mas pra alguém é um sonho, é natural, então quando tu vai conquistando, tu vai normalizando as coisas.*

E2 e E6, por exemplo, não duvidam de suas capacidades e atribui sentimento de merecimento à suas conquistas:

*E2: Ah, não, eu mereço tudo, eu mereço tudo. Só não compro mais porque não dá. (risos) Mas eu não, não. Eu não tenho esse problema [...].*

*E6: Não. Nunca, nunca [duvida de sua capacidade. Ah sim, se eu não acreditar em mim [...].*

Quando perguntando se elas atribuem seus sucessos à sorte, a comprometimento, dedicação ou a competência, elas se dividem e algumas não acreditam em sorte.

*E2: Não, muito trabalho, muito trabalho, não tenho sorte nenhuma. Não tem nada de sorte, nada de sorte. E nada vem fácil, nada.*

*E4: tudo, eu acho que a equipe, é sorte, é os cursos, é competência e a vontade. É, é tudo um pouco, não tem como.*

*E5: À trabalho, com certeza, a sorte ajuda um pouco, mas é.. tem que trabalhar, tem que ter muita atenção ao cliente.*

*E6: [...] É que nem diz aquela “a sorte vai te encontrar, mas ela vai te encontrar trabalhando”, né? E foi sempre assim, eu não paro, sabe? [...] acho que comprometimento.*

Tratando-se novamente da pesquisa de Souza (2022) sobre o Fenômeno da Impostora com egressas do curso de engenharia, foi revelado que embora a maior parte (53,3%) rejeite a ideia de que a sorte seja responsável por seus sucessos, 26,7% consideram essa possibilidade ao menos ocasionalmente. Resultado este que coaduna com esta pesquisa, mostrando que mesmo em que a sorte é mencionada em alguns casos, a maioria das entrevistadas acredita que seu sucesso vem principalmente do esforço, dedicação e habilidades. Isso destaca que a forma como cada pessoa percebe suas conquistas depende de suas experiências pessoais e crenças.

A presente pesquisa mostrou que as empreendedoras de Sant'Ana do Livramento enfrentam desafios emocionais que podem levar ao surgimento da Síndrome da Impostora. Sentimentos como insegurança, ansiedade e autocrítica apareceram em muitas respostas. Além disso, a pressão para equilibrar o trabalho e as responsabilidades pessoais aumenta as dificuldades. Esses fatores juntos podem dificultar que elas reconheçam suas conquistas e geram medo de não atender às expectativas, seja delas mesmas ou da sociedade.

Cabe destacar que o intuito desta pesquisa não é apresentar um diagnóstico, mas sim promover uma reflexão sobre a vida profissional e pessoal que podem estar influenciando o bem-estar das mulheres empreendedoras. A análise oferece uma oportunidade para essas mulheres identificarem possíveis influências da Síndrome da Impostora em suas vidas e para a sociedade compreender como esses fatores podem gerar impactos significativos, tanto no âmbito individual quanto organizacional. Com isso, no próximo tópico serão discutidos os impactos no desempenho dessas mulheres.

### **5.3 Os impactos da Síndrome da Impostora no desempenho das empreendedoras santanenses**

Neste tópico, serão analisados os impactos da Síndrome da Impostora no desempenho individual - pessoal e profissional - contexto organizacional das empreendedoras santanenses, respondendo assim, o objetivo específico b da pesquisa. A análise buscará entender de que forma a síndrome afeta tanto o comportamento e as percepções individuais das empreendedoras quanto os resultados organizacionais, considerando as particularidades do ambiente local e as características individuais dessas mulheres no universo empresarial. Para tanto, são analisadas as categorias nominadas fatores individuais, fatores organizacionais e relacionamentos.

Os *fatores individuais* compreendem os aspectos relacionados a vida pessoal e familiar, valores e crenças das empreendedoras, bem como suas características e sentimentos individuais que foram e/ou podem estar sendo impactados pela manifestação da Síndrome da Impostora. Acerca destes, a maioria das entrevistadas reconhece a presença de ansiedade e, em alguns casos, episódios de Síndrome de *Burnout* e esgotamento mental (E3, E5, E7, E8, E9, E10).

*E5: Bah, na pandemia, assim, eu eu tive minha primeira crise de pânico, como eu sempre digo, tem.. Até então, achei que nunca iria ter na minha vida. Porque realmente foi muito insegura a época da pandemia.*

*E7: Já tive esgotamento mental de dias que eu cheguei e eu só queria me deitar e chorar porque tava cansada mentalmente mesmo, sabe aquele cansaço pesado mental? Só que tem várias coisas que ajudam, não só a loja, né, então a gente não pode atribuir só a isso, então acho que vai a um conjunto assim, só que eu já tive sim e curei com terapia, com exercício, com... E eu acho que muito isso aconteceu também por causa disso, de querer fazer tudo ao mesmo tempo, sabe? Acho que às vezes a gente quer fazer tudo ao mesmo tempo e tu cria uma ansiedade que daí tu começa a te frustrar que tu acha que é incapaz, né? Então, tipo assim, "Ah, sou horrível no que eu faço" e tu não é! É que tu tá cansado, tu tá no momento ruim ou a venda esse mês não foi boa. Ah, eu já achava que era.. e não. "Será que eu dei tudo de mim? Será que eu fiz direitinho?" Então, acho que tem todo um contexto. Não só uma coisa, entendeu?*

*E3: eu já tive vários episódios de Burnout,[...] É, a máquina uma hora, que não é uma máquina, para né e eu me sobrecarrego muito então eu em diversas vezes já tive que pedir ajuda pra um remédio pra ansiedade dar uma acalmada.*

Um estudo com estudantes de medicina identificou que a Síndrome do Impostor (SI) está correlacionada com níveis elevados de componentes do *Burnout*, como exaustão emocional e descrença, além de uma redução nas taxas de satisfação no trabalho (Campos, 2022).

Sobre a ansiedade, as empreendedoras afirmam que muitas vezes está associada à pressão para realizar tarefas e ao medo do fracasso. Algumas entrevistadas manifestaram ansiedade em realizar suas atividades (E2, E3, E4, E7 e E8), enquanto outras, dificuldades em lidar com tarefas que saem do seu controle e o desejo de alcançar rapidamente seus objetivos (E1, E5, E6 e E9).

E1: *Eu saio de mim, né? Quando acontece alguma coisa que sai do controle, mas faz parte, né? A gente tem que aprender a se acalmar um pouco, né? A não levar tanto...*

E2: *Eu tenho mais ansiedade do que procrastino. Eu tenho muita ansiedade, mas a ansiedade que eu tenho, como é que eu posso dizer, não é? Não é assim querer fazer tudo ao mesmo tempo, não é exatamente por saber que eu não posso fazer tudo que eu tenho para fazer que a minha cabeça fica assim, “eu quero que chegue lá já chegue lá na já está pronto já, entendeu?”*

E7: *E eu acho que muito isso [esgotamento mental] aconteceu também por causa disso, de querer fazer tudo ao mesmo tempo, sabe? Acho que às vezes a gente quer fazer tudo ao mesmo tempo e tu cria uma ansiedade que daí tu começa a te frustrar que tu acha que é incapaz, né? Então, tipo assim, “Ah, sou horrível no que eu faço” e tu não é! É que tu tá cansado.*

E8: [...] *Primeiro eu tive crise de ansiedade na época da faculdade, eu tinha crise de ansiedade e assim, ó, é um absurdo. Então eu comecei o tratamento com o psiquiatra, eu vivia dopada de remédio, um horror, eu fiquei uma semana praticamente dopada com os remédios, até o meu organismo se acostumar. Eu tomava um remédio pra dormir, eu tomava um remédio pra acordar.*

Há, também, uma tendência significativa à procrastinação, especialmente em contextos de sobrecarga de trabalho e desgaste emocional. Muitas expressaram o desejo de superar esses comportamentos e tornarem-se mais produtivas, mas encontram dificuldades. Para algumas (E1, E2, E3, E6 e E9) a procrastinação ocorre devido ao esgotamento físico e mental, como relatado por uma entrevistada que se sente exausta após o trabalho e não consegue estudar. Elas também mencionaram que o acúmulo de tarefas se torna uma barreira, gerando a necessidade de organizar as prioridades para evitar sobrecarga.

E1: *Eu procrastino muito, mas às vezes eu entendo que às vezes eu trabalho muito, muito, muito. Tipo, não consigo estudar, por exemplo, porque eu estudo EAD, né? E aí tem dias que eu não consigo pegar o caderno pra ler, porque eu tô exausta. Aí, tipo, às vezes eu me culpo. Por que que eu não peguei? Mas eu sei que eu vou abrir o caderno e não vou entender nada.*

E2: *Eu procrastino até hoje (risos). Eu procrastino mesmo, às vezes eu chego aqui, daí “ai, tinha que fazer foto”, ah, vou fazer amanhã, não tô afim. É que tu tem as fases, né? Não adianta. Não é todo o dia que tu acorda com os 2 pés direito, não.*

E6: *Ai, demais, demais [a procrastinação]. Mas também é uma coisa negativa que não é só da loja não, é porque é muita coisa, né? Então chega uma hora que não dá, entende? E se tu não pontua o que tu tem pra fazer no dia, tu não consegue fazer nem metade.*

E9: *Eu sou super hiper master procrastinadora, Ai não sei porque eu sou. Eu era assim na faculdade ou era assim. Eu sou, sabe? Não claro que eu não vou deixar as coisas por fazer, né? Mas tipo assim, ó. Eu não sou daquela pessoa que faz tudo pra ontem, tu entendeu? Nunca fui, nunca. Não sou assim na minha vida, não adianta. Acho que eu tenho que fazer uma terapia pra melhorar, mas eu procrastino sim.*

Os resultados indicaram que os participantes não se perceberam como competentes e frequentemente relataram sintomas clínicos, como “ansiedade, falta de autoconfiança, depressão e frustração devido à dificuldade em atingir os padrões de realização autoimpostos”, especialmente no contexto profissional (Bezerra, 2021).

Outro ponto relevante são os *fatores organizacionais* que podem estar sendo impactados por fatores relacionados à Síndrome da Impostora, por exemplo, o crescimento do

empreendimento, as relações de trabalho com os(as) funcionários(as) e o exercício da liderança, todos estes citados pelas entrevistadas (E3, E4 e E9)

A insegurança e a autocrítica dificultam a tomada de decisões e limitam a confiança da líder em sua capacidade, prejudicando sua função ao delegar e orientar a equipe. Esse comportamento pode gerar confusão e falta de direcionamento entre funcionários, além de afetar o moral e a motivação da equipe.

*E3: Aonde eu mais sinto emoções eu acho é na parte de liderança da minha equipe né,[...] isso ainda me gera alguma insegurança [...], eu venho buscando cada vez mais qualificação para eu me sentir mais segura, mas eu sei que o tempo vai me trazer essa segurança[...] é a liderança, é funcionários, às vezes eu tô com problema com um funcionário, às vezes eu tô desconfiando de alguma coisa, eu sou uma pessoa muito desconfiada.*

*E4: Até posso né [ser mal interpretada] até porque, como eu sou muito brincalhona e eu não sei lidar com elas, como que elas fossem secretárias, que eu lido muito mais como se a gente fosse amigas. Isso pode às vezes atrapalhar alguma coisa, mas eu cuido. Eu não sou uma pessoa grosseira, mas às vezes, mas eu sou, sou uma pessoa muito direta[...].*

*E9: o mais desafiador é lidar com as funcionárias[...] Então, muitas vezes eu não sei me posicionar com elas, entendeu?[...] eu tenho dificuldade de cobrar. . Então essa pra mim é a pior parte. Eu, por ser muito coração, eu tenho dificuldade de liderar. Eu deveria muitas vezes ser um pouco mais firme sabe e não sou mas tá, tô melhorando. Muitas vezes acontece uma cara feia, uma coisa assim, e eu fico muito chateada com isso porque a gente precisa às vezes, cobrar, explicar ou né “quero de um jeito, quero de outro, faz assim”, sabe? E as pessoas não gostam.*

Esses relatos também indicam sinais que se relacionam com a Síndrome da Impostora (SI), especialmente em relação à insegurança das empreendedoras no exercício da liderança. A síndrome, ao intensificar a autocrítica, pode afetar a liderança feminina, o que não apenas gera desgaste emocional, mas também dificulta que essas líderes reconheçam e confiem em sua própria capacidade de gestão e nas conquistas alcançadas como empresárias e gestoras.

Os relacionamentos surgiram como categoria *a posteriori*, emergiram a partir da coleta de dados. A maioria das empreendedoras entrevistadas destacou os relacionamentos, sejam pessoais, familiares ou profissionais, como um fator que impacta diretamente suas tomadas de decisões e sua percepção de desempenho no papel de empresárias. A análise buscou compreender como essas interações podem influenciar positiva ou negativamente o desenvolvimento das empreendedoras. E4, E7 e E8, por exemplo, já enfrentaram desafios em relacionamentos.

*E4: porque que ele não quer crescer do mesmo jeito. Eu não penso assim, eu penso tipo cara, porque é que eu consegui? Óbvio. Pode ser que o meu salário seja muito maior, que eu ganhe muito mais nas recompensas. Só que é tudo conforme tipo porque que tu gasta tudo que tu ganha?*

*E7: Porque eu tive um relacionamento complicado [...] assim e foi bem complicado, e nisso eu tirei assim, ó uma garra de onde eu nem sabia que eu tinha. E foi aí que eu comecei a dar um jeito, porque foi aí que o me suguei assim, sabe?[...] É, é como eu te falo, se tu tem um relacionamento que te faz mal, ele vai prejudicar muito no teu trabalho, no teu desenvolvimento pessoal, profissional, tudo, e eu acho isso bem pesado, porque como eu já vivi uma coisa que me botou muito pra baixo, foi na mesma época assim, eu esgotei, então eu não conseguia fazer nada bem e e isso muda muito assim por que tu começa a achar que é a tua capacidade que tá, entendeu, alterada.*

*E8: E na época eu tinha um namoradinho e ele era ridículo, extremamente ridículo, porque ele dizia que eu tava dando chilique. Que o que que eu queria que eu tava dando chilique. Então isso foi o fim da picada pra mim. Então, quando eu decidi, terminar o relacionamento, eu terminei o relacionamento e aí eu comecei a ver que eu não podia, tinha 19/20 anos, viver a vida toda dependente de remédios.*

E2 e E3, mencionam que os seus parceiros não interferem nas tomadas de decisão delas referente ao empreendimento, no máximo compartilham as novidades e trocam ideias.

*E2: E é assim, por exemplo, eu e ele, meu marido. Ele conta tudo do negócio dele pra mim. Eu conto tudo do meu negócio pra ele. O que a gente acha interessante, mas se ele não quiser me contar, o dinheiro é dele, tu entendeu? E a mesma coisa comigo, ele não interfere no meu, eu não interfiro no dele. A gente se aconselha, digamos assim, mas a decisão que tu tomar é tu. Vai aguentar o rojão, depois se tu fizer errado, entendeu? Mas cada um decide sobre o seu negócio, independente, não tem essa.*

*E3: [...] e tem coisas que nem pro meu marido eu conto, do meu trabalho assim até mesmo por que meu marido ele é funcionário né então ele tem muita cabeça do funcionário e o empresário ele tem vários desafios e riscos a correr, então certas coisas como por exemplo o tamanho da minha equipe e as contratações eu fui falando só depois e aí “eu contratei tal pessoa” e ele “meu Deus contratou outro” sabe? As vezes ele fica meio assustado eu digo “sim vai dar tudo certo” ele “não eu sei que vai dar tudo certo”, mas ele fica meio assustado por que é o perfil dele mas ele super me respeita, super me ajuda assim.*

Por outro lado, E6, E9 e E10 relatam que dividem as experiências e pedem opiniões quando necessário, os parceiros são mais presentes nos respectivos empreendimentos e dão apoio a elas.

*E6: o meu marido tem sido o meu pai 2, sabe? porque vai e aí quando eu vejo que eu tô meio caída, o meu marido vem e me empurra e assim... E assim tem sido.*

*E9: Então, a gente conversa bastante, sabe? A gente é um casal que conversa muito, muito muito sobre negócios, assim a gente troca muito. Claro que o ramo dele é completamente diferente do meu né mas a gente conversa muito assim. Todos os dias a gente conversa, a gente conversa até sobre funcionário, sobre como lidar, sobre o que fazer, sabe?.*

*E10: Ah, é que o meu Ah, o meu marido, ele é um Ah, é a minha assim, ó meu braço direito assim sabe. Ele sempre está me apoiando assim em tudo, sabe? Na loja em si, eu nunca fiquei sozinha sem o apoio dele. Ele é meu braço direito aqui na loja. A sempre tem uma troca, né? De, de assim, de diálogo. A gente nessa questão. A gente é muito parceiro sabe, a gente conversa muito sobre isso[...].*

E8 ainda complementa que desconfiou de suas habilidades durante seu primeiro relacionamento e compara com o seu atual parceiro, mencionando o quanto evoluiu junto dele.

*E8: Sim, meu primeiro relacionamento, porque ele era uma pessoa que me colocava muito pra baixo. Ele tava sempre acima de mim. Ele sempre foi assim, ele era o melhor do mundo. Eu nunca ia encontrar ninguém igual a ele, entende? E isso me deixava mal, ele era aquela pessoa que... Não sei te explicar, é uma aquela pessoa que não é legal contigo. Tu sabe que na época eu pesava 49 kg, 50 e ele dizia que eu tava gorda, que eu era gorda, sabe? É que quando tu entende que não é uma disputa, é um trabalho em conjunto. As coisas fluem melhor. No meu primeiro relacionamento, era uma disputa. Era uma disputa e ele ganhava sabe? Ele ganhava. E esse relacionamento não, é um trabalho em conjunto e a gente sabe, e aquela coisa tipo, ele não está bem, eu tenho que estar bem pra levantar ele não, eu não tô bem, ele tem que estar bem pra me levantar, sabe? Então a gente já se conhece [...]Então assim, ó, sempre foi.. é junto. Quando eu não posso, ele me cobre e quando ele não pode, eu cubro ele e assim a gente vai indo.*

A fala de E8 também corrobora com os sinais de Síndrome da Impostora, pois seu primeiro relacionamento alimentava uma autocrítica intensa e uma sensação de inferioridade, típicas dessa condição. As críticas e desvalorização contínuas do ex-parceiro reforçavam a insegurança dela, dificultando o reconhecimento de suas qualidades e capacidades. No

relacionamento atual, o apoio do marido tem ajudado ela a ressignificar essas inseguranças e a confiar mais em si mesma.

Em suma, a Síndrome da Impostora impacta moderadamente as empreendedoras santanenses no desempenho individual- pessoal e profissional e no contexto organizacional. Na área pessoal prejudica a autoconfiança, gerando autossabotagem, dificuldade em reconhecer conquistas e achando que não é capaz de realizar novos objetivos. Na área profissional, afeta a tomada de decisões, limitando o crescimento e gerando pensamentos de desistência. Na área organizacional, reflete em uma gestão com maiores dificuldades de liderança, principalmente em delegar funções. Além disso, os relacionamentos, identificados como categoria *a posteriori*, têm um papel importante, podendo ajudar as empreendedoras a lidar com a síndrome quando há apoio ou piorar seus efeitos em situações de conflito, impactando diretamente seu desempenho.

#### **5.4 Estratégias de mitigação dos efeitos negativos da Síndrome da Impostora**

Neste tópico serão propostas estratégias para mitigar os efeitos negativos da Síndrome da Impostora (SI) para mulheres empreendedoras, com foco em fortalecer a autoconfiança e promover uma liderança mais assertiva e equilibrada. As abordagens sugeridas visam criar práticas que ajudem a reduzir a autocritica e a insegurança, permitindo que as empresárias desenvolvam um senso mais sólido de competência e valorizem suas realizações e conquistas. Assim, desenvolve-se o objetivo específico c da pesquisa.

Conforme a psicóloga entrevistada, embora as mulheres tenham conquistado importantes direitos relacionados ao trabalho e à individualidade, suas responsabilidades tradicionais, como o cuidado com a casa, os filhos e a família, não foram reduzidas. Isso gera uma pressão para que elas atendam a todas as demandas, incluindo aparência física e desempenho profissional, algo humanamente impossível. Além disso, ela ressaltou que o contexto atual provoca uma sobrecarga mental, especialmente para mulheres ansiosas, que frequentemente se preocupam excessivamente com possíveis falhas futuras. Tudo isso contribui para a autossabotagem e a dificuldade em reconhecer e validar os próprios sucessos.

A análise da psicóloga corrobora com o estudo de outra psicóloga “A sobrecarga das mulheres: identificando e lidando com o *Burnout*”, que explica que mulheres que acumulam trabalho remunerado e tarefas domésticas, muitas vezes, enfrentam uma carga mental significativa, alimentada por expectativas sociais que mantêm a obrigação de gerenciar e planejar atividades relacionadas à casa e à família. Essa sobrecarga pode gerar ansiedade, baixa autoestima e até condições mais graves, como depressão, especialmente em cenários de pouco reconhecimento ou apoio (Torres, 2023).

A psicóloga entrevistada destaca que a Síndrome da Impostora está profundamente relacionada à insegurança, afetando diretamente o desempenho e a confiança das mulheres. Segundo ela, a síndrome não reflete necessariamente uma incapacidade ou fracasso real, mas a dificuldade em reconhecer as próprias conquistas devido ao medo de não ser suficiente: *"Quanto mais insegura eu estiver, mais eu vou achar que vou fracassar e menos eu vou reconhecer o que eu consigo fazer"*.

Essa dinâmica acontece em diversas áreas da vida das mulheres, especialmente na criação de filhos, onde a cobrança para ser uma "mãe perfeita" intensifica o peso da síndrome. Isso é corroborado pelas entrevistadas E7 e E8, que destacaram o impacto da autocritica e a sensação de falhar em múltiplos papéis, como mãe, empresária e parceira. Para mitigar esses efeitos, a psicóloga sugere que mudanças sociais, como o combate ao preconceito e o fortalecimento da igualdade de gênero, são fundamentais: *"Quanto mais a gente entender essa igualdade como uma igualdade real e não filosófica ou utópica, mais vai equilibrar essa balança"*(Psicóloga). Ela reforça que a aceitação de imperfeições, como uma casa

desorganizada enquanto se trabalha, é essencial para aliviar a pressão e reduzir o surgimento da síndrome.

Segundo a psicóloga, há também as crenças sociais impostas desde quando somos crianças e que está no inconsciente de todo mundo como por exemplo “ah, mulher não lida bem com dinheiro”, “a mulher é gastadeira”, “mulher se divorcia pra viver de pensão”, “mulher não sabe lidar com o próprio negócio, não tem equilíbrio emocional pra negócio” e ela complementa: “*E aí, como é que tu cria um confiante? Como é que tu nasce confiante disso aí? Não tem como, né? Então é muita terapia, pra tentar sair disso*”.

Acerca das estratégias para mitigar os efeitos negativos da Síndrome da Impostora (SI), a psicóloga sugere:

- **Autoconhecimento:** a psicóloga destaca que o autoconhecimento é essencial para lidar com as características pessoais de forma que promovam o crescimento, principalmente no contexto profissional: “*aprender a saber exatamente quem tu é e quem e quais são as características mais fortes para utilizar elas no teu negócio*”. Ela sugere o uso de ferramentas como psicoterapia, meditação e o aprendizado contínuo, incluindo cursos e interação com outras pessoas. Esse processo ajuda a identificar gatilhos emocionais e a desenvolver uma consciência maior sobre si mesma.
- **Auto-observação:** Envolve avaliar as próprias conquistas como se fossem de outra pessoa, promovendo uma visão mais acolhedora e realista de si mesma. A psicóloga recomenda questionar: “*Se alguém te contasse essa história, o que você diria a essa pessoa?*” que ajudam a mudar pensamentos negativos sobre si mesma para aumentar a confiança.
- **Grupos de apoio:** A criação e participação em grupos de apoio, especialmente entre mulheres empreendedoras, é apontada como uma estratégia poderosa. Esses espaços permitem compartilhar experiências, normalizar dificuldades e reduzir o isolamento emocional.
- **Mudanças sociais:** A psicóloga também destaca que mudanças sociais são necessárias para reduzir o surgimento da SI, como a eliminar os preconceitos de gênero e mitos sobre as competências femininas, principalmente na gestão financeira.

Essas estratégias corroboram com outros estudos como Práticas de Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC), que é uma forma de terapia que considera vários aspectos da vida do paciente. Ela procura entender como a pessoa percebe o mundo ao seu redor e como responde a essas percepções (Hospital Israelita Albert Einstein, 2023). Outro estudo mostra que redes de apoio social fortalecem a saúde mental e promovem um senso de pertencimento, o que contribui para a superação da SI (UOL, 2021).

Outro ponto relevante abordado durante as entrevistas foi a questão dos desafios enfrentados pelas empreendedoras em Sant’Ana do Livramento pelo fato de serem mulheres. Curiosamente, todas as entrevistadas afirmaram que não sofreram discriminação ou obstáculos por esse motivo, o que representa um aspecto positivo do ambiente empreendedor santanense. Esse dado sugere que a cidade pode estar mais receptiva à atuação de mulheres em posições de liderança e negócios, visto que muitas têm se destacado e são referências no empreendedorismo no município.

Em suma, este estudo contribui para ampliar o entendimento sobre essa relação e serve como ponto de partida para novas discussões e iniciativas voltadas ao fortalecimento da presença feminina no empreendedorismo. Essas reflexões abrem espaço para as considerações finais, onde serão discutidas as implicações práticas dos resultados, as limitações da pesquisa e as sugestões para futuros estudos.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome da Impostora é uma condição psicológica caracterizada pela sensação persistente de inadequação e insegurança, mesmo quando a pessoa apresenta evidências claras de competência e sucesso. Ela afeta principalmente mulheres, mas também pode atingir homens, sendo frequentemente desencadeada por fatores como cobranças internas excessivas, expectativas sociais e comparações constantes. Indivíduos com essa síndrome tendem a acreditar que suas conquistas são fruto de sorte ou circunstâncias externas, ao invés de mérito próprio, o que pode impactar negativamente a autoestima e o desempenho profissional. Assim, compreender e abordar a Síndrome da Impostora é essencial para promover o bem-estar emocional e o crescimento pessoal (Bezerra *et al.*, 2021).

Neste sentido, a pesquisa buscou responder o seguinte problema de pesquisa: *Como se caracteriza a Síndrome da Impostora em empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS?* Tendo assim, como objetivo geral, compreender como se caracteriza a Síndrome da Impostora em empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS.

Para tanto, inicialmente buscou-se no objetivo específico a evidenciar os fatores que contribuem para a manifestação da Síndrome da Impostora em empreendedoras santanenses. Os principais resultados apontaram que a combinação de responsabilidades no trabalho, na família e na sociedade, gera pressões emocionais que contribuem para a manifestação de SI, levando à autossabotagem e ao medo de fracasso. Além disso, a insegurança e a ansiedade destacaram-se como fatores psicológicos recorrentes entre as entrevistadas.

Em seguida, buscou-se analisar os impactos da Síndrome da Impostora no desempenho individual – pessoal e profissional – e organizacional (objetivo específico b), verificando-se que a Síndrome da Impostora impacta tanto o bem-estar pessoal quanto o desempenho organizacional. No nível pessoal, os sentimentos de autocritica e insegurança geram estresse, ansiedade e até esgotamento mental. No contexto profissional, a síndrome limita a capacidade de tomar decisões estratégicas, inovações e o reconhecimento dos próprios méritos. No nível organizacional, esses impactos são vistos na questão de liderança, menor confiança para liderar e dificuldades em delegar funções.

Por fim, foram propostas estratégias de mitigação dos efeitos negativos da Síndrome da Impostora para empreendedoras santanenses (objetivo específico c), incluindo terapias focadas no autoconhecimento, a formação de grupos de apoio, O desenvolvimento de um ambiente mais acolhedor, que valorize as conquistas e compartilhe experiências de superação, também foi apontado como essencial.

A Síndrome da Impostora em empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS, caracteriza-se principalmente pela insegurança diante das várias responsabilidades e pelo medo de não atender às expectativas internas e externas. Esses sentimentos dificultam o reconhecimento de conquistas e criam barreiras para o desenvolvimento pessoal e profissional. No entanto, com autoconhecimento e as demais estratégias de mitigação, é possível minimizar seus efeitos.

Os resultados desta pesquisa confirmam que a Síndrome da Impostora está fortemente presente na vida das empreendedoras. Apesar de suas realizações, essas mulheres frequentemente descredibilizam seu sucesso devido às pressões externas e à autocritica.

As limitações da pesquisa incluem a indisponibilidade das empreendedoras e algumas entrevistadas podem ter evitado discutir certos desafios pessoais ou sociais por questões de privacidade.

Como sugestão para estudos futuros, sugere-se uma análise com as funcionárias que têm como líder, uma mulher com possíveis efeitos de Síndrome de Impostora para averiguar esses impactos mais profundamente. Ademais, é válido investigar se as diferenças de idade entre as empreendedoras influenciam ou não suas trajetórias e resultados no empreendedorismo,

considerando a faixa etária como um fator possivelmente relevante nesse contexto. A análise das trajetórias de empreendedoras ao longo de sua carreira também seria relevante para compreender a evolução da síndrome e suas estratégias de enfrentamento.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. C. **Sou uma fraude (?)**: explicando a síndrome do impostor. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social - Universidade Federal da Paraíba; João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/20341>
- ALVES, M. A.; FERREIRA, E. C.; BONFIM, M. P. 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**, v. 12, n. 40, p. 278-294, 2019.
- AMORIM, R. O.; BATISTA, L. E. **Empreendedorismo Feminino: razão do empreendimento**. 2011. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170602115149.pdf>.
- AZEVEDO, J. S. **A síndrome da impostora e sua relação com a gestão organizacional**: um estudo com administradoras e seus desafios na carreira – UFFS. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) -Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro Largo, 2023.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011. p. 95-128.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Editora Vozes Limitada, 2017.
- BEZERRA, T. C. G. *et al.* Escala Clance do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira. **Psico-USF**, v. 26, n. 2, p. 333–343, abr. 2021.
- CAMPOS, I. F. S. *et al.* Impostor Syndrome and its association with depression and burnout among medical students. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 46, n. 02, p. e068, 2022.
- CLANCE, P.R.; IMES, S. A. **The impostor phenomenon in high-achieving women: Dynamics 0220 and therapeutic interventio**. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*. 1978.
- CNN BRASIL. **Alto nível de escolaridade não garante às mulheres maior renda**. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/alto-nivel-de-escolaridade-nao-garante-as-mulheres-maior-renda/>. Acesso em: 27 ago. 2024.
- FERREIRA, E. C.; ALVES, M. A. **A síndrome do impostor e sua relação com a docência**: um estudo com as professoras de ciências contábeis e administração. 2018. 22 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2018.
- FORBES BRASIL. **Esgotadas: 4 em cada 10 mulheres estão insatisfeitas com seu trabalho, mostra pesquisa**. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/08/esgotadas-4-em-cada-10-mulheres-estao-insatisfeitas-com-seu-trabalho-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 27 ago. 2024.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). **Métodos de pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dRuzRyEIzmkC>. Acesso em: 27 ago. 2024.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- GRANT THORNTON. **Movimento pela igualdade**: Ações intencionais são necessárias para acelerar o progresso. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/women-in-business-2023/movimento-pela-igualdade/>. Grant Thornton, 2023.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **O que é a Terapia Cognitiva-Comportamental (TCC) e como ela funciona?** 2023. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/o-que-e-a-terapia-cognitiva-comportamental-tcc-e-como-ela-funciona/>. Acesso em: 17 nov. 2024.

INOVAR É UM PARTO. Especialista explica porque mulheres desistem de empreender. 2023. Disponível em: <https://inovareumparto.com.br/especialista-explica-porque-mulheres-desistem-de-empreender/>. Acesso em: 05 nov. 2024.

JOVCHELOVITCH, Sandra *et al.* **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.** Entrevista. Petropolis, 2002.

LAUTERT, B. A. S. P. **História de vida real: a trajetória de carreira de mulheres em cargos de liderança na cooperativa de crédito Sicredi Pampa Gaúcho.** 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, 2019.

MARTINS, A. C. Empreendedorismo feminino: A busca de espaço no mundo dos negócios. *In: 29º Encontro Nacional dos Cursos de Graduação em Administração, ENANGRAD, São Paulo, Anais...* São Paulo: ENANGRAD, 2018.

MASSUDA, Mayra Berto. **A alta capacidade pela perspectiva das mulheres: estudos de caso do Brasil e da Espanha.** 2019. Tese (Doutorado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/12176>.

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**, 2020.

Morgan, D.L., Krueger, R.A.(1998) *The Focus Group Kit* (v.6). Thousand Oaks, CA: SAGE.

NASCIMENTO, E. F. **Avaliando o papel dos valores humanos e dos estilos parentais no fenômeno do impostor: um estudo com crianças.** Dissertação de Mestrado (Programa de Pós-graduação em psicologia) - Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/5487>, Campo Grande, 2022.

NERY, F. C. S. Desafios da equidade de gênero na área tributária: a representatividade de mulheres nas mais altas posições em organizações brasileiras. 2022. Dissertação (Mestrado em Gestão de Negócios) – Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-graduação, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/11858>. Acesso em: 27 ago. 2024.

NUNES, A. G. M. **Meus melhores homens são mulheres: uma análise da ascensão de mulheres à posição de liderança no Exército de Salvação do Brasil.** 2020. 34f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, 2020.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava**, 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_870795/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang--pt/index.htm). Acesso em: 20 abr. 2024.

OLIVEIRA, A. C. M. *et al.* Sinais, sintomas, fatores e patologias associados à síndrome do impostor em estudantes universitários. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 8, 2022.

OLIVEIRA, A. R. *et al.* Síndrome de *Burnout* e Síndrome do Impostor: um estudo correlacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, 2021.

ONDEI, V. 75% das executivas passam por Síndrome do Impostor no local de trabalho. **Forbes Brasil**, 12 mar. 2023, <http://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/03/75-das-executivas-passam-por-sindrome-do-impostor-no-local-de-trabalho>. Acesso em: 20 abr. 2024.

PARKMAN, A. O Fenômeno Impostor no Ensino Superior: Incidência e Impacto. **Revista de Teoria e Prática do Ensino Superior**, 16(1), 51-61, 2016.

PEREIRA, F. M. D. M., PADILHA, S. S., & SABOIA, J. **A Inserção do Gênero Feminino no Empreendedorismo**: Estudo sobre as Mulheres Empreendedoras com Ênfase na Região de Gravataí-RS. *In*: XIX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, SEGeT 2022, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: SEGeT, 2022.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A.; BORGES, W. **A mulher no mercado de trabalho**. II Jornada Internacional de Políticas Públicas. **Anais...**, São Luís – MA, 2005.

PERRELLI, M. T. **Mulheres do petróleo**: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2005.

PINHO, P. S.; ARAÚJO, T. M. Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 15, p. 560-572, 2012.

REDAÇÃO MUNDO RH. A síndrome da impostora e os desafios das mulheres no mercado de tecnologia. *Mundo RH*, 2024. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/a-sindrome-da-impostora-e-os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-tecnologia/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

RODRIGUES, J. M. **Empoderamento feminino nas empresas**. Orientador: Marcel Stanlei Monteiro. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2021.

ROMIG, S. **Mulheres, Empresas E O Direito 2024**. *World Bank*, 4 Mar. 2024. Disponível em: [www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap](http://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap). Acesso em: 29 mai. 2024.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. São Paulo, SP: McGraw-Hill, 2006.

SEBRAE. **Empreendedorismo Feminino no Brasil**: Desafios e o Sebrae Delas. Sebrae, 2024. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ba/empreendedorismo-feminino-no-brasil-desafios-e-o-sebrae-delas,811d29c0c96cd810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 11 mai. 2024.

SILVA, D. S.; MELLO, J. S. B. **Os Desafios da Comunidade Negra nas Relações Universitárias na Puc-Rio e a Síndrome do Impostor (1990–2019)**. Rio de Janeiro, 152 p. Dissertação de Mestrado - Departamento de História, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. 2022.

SILVA, L. L. T. Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, 3(1), 120-131. 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171>

SIMÃO, F. M. **Fatores explicativos à síndrome do impostor dos estudantes de contabilidade**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2021. Disponível em: <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/4619>. Acesso em: 31 Mai. 2024.

SOUZA, V. P. C. **Fenômeno da impostora**: (o)pressão de mulheres engenheiras em relação ao lugar de si mesmas no trabalho/profissão. Dissertação de Mestrado, Programa De Pós-Graduação Em Educação Profissional E Tecnológica – PROFEPT, Mestrado Profissional Em Educação Profissional E Tecnológica, Instituto Federal Da Paraíba, 2022.

TEYKAL, C. M.; ROCHA-COUTINHO, M. L. **O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho**. *Psico*, [S. l.], v. 38, n. 3, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/2888>. Acesso em: 26 mai. 2024.

TORRES, Thatiane. *A sobrecarga das mulheres: identificando e lidando com o burnout*. 2023. Disponível em: <https://thatianetorrespsicologa.com.br/a-sobrecarga-das-mulheres-identificando-e-lidando-com-o-burnout/>. Acesso em: 16 nov. 2024.

UOL. **Universa Talks discute Síndrome da Impostora: rede de apoio é fundamental**. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/09/23/universa-talks-discute-sindrome-da-impostora-rede-de-apoio-e-fundamental.htm>. Acesso em: 17 nov. 2024.

VALENCIANO, L. H. S.; BARBOZA, R. J. Conceitos de empreendedorismo. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, v. 6, n. 4, p. 685-693, 2005.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa**. São Paulo: Atlas, v. 34, p. 38, 2006.

VILLWOCK, J. A. *et al.* *Impostor syndrome and burnout among American medical students: a pilot study*. **International journal of medical education**, v. 7, 364–369, 2016. <https://doi.org/10.5116/ijme.5801.eac4>

VITTUDE. **Autocobrança excessiva: como ela afeta os profissionais**, 2020. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/autocobranca-excessiva-como-ela-afeta-os-profissionais/#:~:text=A%20autocobran%C3%A7a%20excessiva%20afeta%20o,por%20afetar%20o%20desempenho%20profissional>. Acesso em: 11 nov. 2024.

WILLIAMS, AT (2021) **Fenômeno do Impostor na Sala de Aula**. Brown University, Centro Harriet W. Sheridan de Ensino e Aprendizagem. Disponível em: <https://sheridan.brown.edu/resources/inclusive-anti-racist-teaching/inclusive-teaching/impostor-phenomenon-classroom#:~:text=Signals%20of%20Impostor%20Phenomenon%20include,or%20%C2%AA>. Acesso em: 27 ago. 2024.

WORLD BANK. **Novos dados mostram uma lacuna global de gênero massiva e maior do que o esperado**. 2024. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>. Acesso em: 27 ago. 2024.

## **APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

Gostaríamos de expressar nosso sincero agradecimento pela sua participação nesta pesquisa. O objetivo do nosso estudo é entender melhor as experiências das mulheres empreendedoras, especialmente em relação à Síndrome da Impostora. Garantimos que todas as suas respostas serão tratadas com total anonimato e confidencialidade. Para fins de precisão e registro, solicitamos o seu consentimento para gravar esta entrevista.

### **BLOCO 1 – PERFIL DAS ENTREVISTADAS**

- 1.1 Apresentação: idade, local de nascimento e estado civil:
- 1.2 Qual é o seu nível de escolaridade/formação acadêmica?
- 1.3 Você tem filhos? Se sim, quantos filhos você tem? Qual a idade deles?
- 1.4 Você tem irmãos? Se sim, quantos? São mais velhos que você?
- 1.5 Como você classifica sua classe social? (Alta, média ou baixa)
- 1.6 Personalidade?
- 1.7 Vida e educação da família ao longo da vida?
- 1.8 Por favor, compartilhe a história do seu negócio. Como e quando ele foi iniciado, e quais foram suas motivações iniciais?

### **BLOCO 2 – A MANIFESTAÇÃO DA SÍNDROME DA IMPOSTORA NAS EMPREENDEDORAS SANTANENSES**

- 2.1 Como você avalia o seu desempenho nos projetos ou tarefas que você é responsável atualmente? Você se sente satisfeita com o resultado?
- 2.2 Como as pessoas à sua volta – aquelas que você se importa e tem confiança – avaliam a sua competência? Qual a imagem que você acha que elas possuem de você? Como você se sente em relação a essa percepção das pessoas?
- 2.3 Como você se sente quando desconfiam das suas habilidades ou conhecimento? Sente medo ou receio?
- 2.4 Como você reage a elogios e reconhecimentos pelo seu desempenho?
- 2.5 Como você reage quando obtém conquistas e é reconhecida por isso? Julga-se capaz de repetir o sucesso ou tem inseguranças sobre isso?
- 2.6 Em que momentos e com que frequência você se compara com outras pessoas, principalmente aquelas que são próximas?
- 2.7 Como você costuma lidar com suas realizações e conquistas?
- 2.8 Você costuma ter ansiedade ao realizar atividades importantes ou tende a procrastinar?

### **BLOCO 3 – OS IMPACTOS DA SÍNDROME DA IMPOSTORA NAS EMPREENDEDORAS SANTANENSES**

- 3.1 Você sente medo em falhar em alguma tarefa mesmo que faça bem aquela atividade?
- 3.2 Você atribui o seu sucesso a que?
- 3.3 Pense na seguinte situação: você está para ter uma grande conquista e/ou ser reconhecido por algo. Como você costuma se comportar: compartilha com aqueles que te rodeiam, com os quais você convive, ou espera o resultado final?
- 3.4 Você já se sentiu como se não merecesse seu sucesso ou como se estivesse enganando os outros sobre suas habilidades, apesar de ter evidências contrárias? Como isso afetou sua confiança e tomada de decisões no trabalho?
- 3.5 Quais os principais desafios que você enfrenta no mercado de trabalho como mulher empreendedora? Você acha que esses desafios são agravados pelos sentimentos de autossabotagem? Se sim, de que maneira?
- 3.6 Você tem dificuldades em relação aos funcionários? Insegurança ou medo de não ser boa líder?

## APENDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA (PSICÓLOGA)

- 1.1 Quais fatores contribuem para o desenvolvimento da síndrome da impostora nas mulheres? Existem traços de personalidade ou experiências de vida que tornam as mulheres mais suscetíveis à síndrome da Impostora?
- 1.2 Como a síndrome da impostora pode dificultar o crescimento e o sucesso de uma mulher empreendedora? Que impacto essa síndrome tem no desempenho e na confiança dessas mulheres?
- 1.3 Há diferenças na forma como homens e mulheres empreendedores lidam com a síndrome da impostora?
- 1.4 Você já viu casos em que a SI foi superada com sucesso? Quais foram as estratégias utilizadas?
- 1.5 Acredita que mudanças sociais podem diminuir o surgimento de síndrome da impostora? (acabar com o preconceito sobre as mulheres, por exemplo)
- 1.6 Quais são as principais técnicas psicológicas que ajudam os empreendedores a superar a síndrome?
- 1.7 Quais outros recursos podem ser utilizados para ajudar essas mulheres no enfrentamento da SI? (Livros, grupos de apoio, por exemplo)

## APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa científica. Caso você não queira participar, não há problema algum. Você não precisa me explicar porque, e não haverá nenhum tipo de punição por isso. Você tem todo o direito de não querer participar do estudo, basta selecionar a opção correspondente no final desta página.

Para confirmar sua participação você precisará ler todo este documento e depois selecionar a opção correspondente no final dele. Este documento se chama TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Nele estão contidas as principais informações sobre o estudo, objetivos, metodologias, riscos e benefícios, dentre outras informações.

Este TCLE se refere a pesquisa sobre mulheres empreendedoras de Sant’Ana do Livramento, cujo objetivo consiste em compreender como se caracteriza o cotidiano laboral e os impactos sobre as emoções e sentimentos de empreendedoras santanenses. Para ter uma cópia deste TCLE, você poderá solicitar à pesquisadora responsável pelo estudo a qualquer momento por um dos e-mails registrados no final deste termo.

A pesquisa será realizada por meio de uma entrevista com duração aproximada de 1 hora. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

Você não será remunerado, visto que sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Caso decida desistir da pesquisa você poderá interromper a entrevista e sair do estudo a qualquer momento, sem nenhuma restrição ou punição.

Os pesquisadores garantem e se comprometem com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18).

Para contatar a pesquisadora da pesquisa, você poderá encaminhar um e-mail, ligar ou mandar mensagem pelo *WhatsApp* para ela a qualquer momento:

Stefani Alves Silveira  
Acadêmica do Curso de Administração da UNIPAMPA  
Telefone  
[tefasilveira7@gmail.com](mailto:tefasilveira7@gmail.com)

Profa. Dra. Katuscia Schiemer Vargas  
Orientadora da pesquisa  
[katusciavargas@unipampa.edu.br](mailto:katusciavargas@unipampa.edu.br)

### CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, \_\_\_\_\_ concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. A pesquisadora me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que responder. A pesquisadora me garantiu que eu poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade.

ACEITO PARTICIPAR ( )

NÃO ACEITO PARTICIPAR ( )

**APÊNDICE D – QUADRO DE CATEGORIZAÇÃO E CODIFICAÇÃO PARA ANÁLISE DE CONTEÚDO**

<b>Categorias</b>	<b>Conceitos</b>	<b>Questões do Roteiro</b>
<b>CATEGORIAS A PRIORI</b>		
<b>A. Medo de ser avaliada</b> Bezerra <i>et al.</i> (2021)	Sentir medo em ser avaliada, insegurança, não reagir bem a críticas.	2.2 2.3 2.4
<b>B. Medo de não ser capaz de repetir o sucesso</b> Bezerra <i>et al.</i> (2021)	Pensar em fracassar, pensar em desistir, autossabotagem.	2.5 3.1 3.2 3.3 3.4
<b>C. Medo de ser menos capaz do que os outros</b> Bezerra <i>et al.</i> (2021)	Se sentir desacreditada, ter sentimentos de inferioridade	2.6 3.3
<b>D. Fatores individuais</b>	Tendência a procrastinar, ter ansiedade e ter momentos de esgotamento mental	2.1 2.7 2.8
<b>E. Fatores Organizacionais</b>	Ter sentimentos de insegurança em relação aos funcionários, medo em não ser boa líder.	3.5 3.6
<b>CATEGORIAS A POSTERIORI</b>		
<b>F. Relacionamentos</b>	Problemas enfrentados em relacionamentos prejudiciais.	