

Fenômeno do Impostor e suas características: achados e recomendações*Impostor Phenomenon and its characteristics: findings and recommendations*Aldenize Aparecida Kley^{1*}, Lilia Aparecida Kanan¹

¹Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde, Universidade do Planalto Catarinense, Lages, Santa Catarina, Brasil.

*Autora para correspondência: aldenize.rhlegal@gmail.com

RESUMO

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

Palavras-chave: fenômeno do impostor; mulheres; carreira; gênero.

ABSTRACT

The Impostor Phenomenon represents the perception of individuals who feel like fraudulent professionals, believing that they deceive people around them daily, as they consider themselves incompetent to perform their activities in that context. This study is an systematic literature review that aims to synthesize the main results of recent productions regarding the

Impostor Phenomenon. The search was conducted on the CAPES Periodicals Portal, and the descriptors were: 'Impostor Phenomenon' OR 'Impostor Phenomenon' AND 'career' AND 'gender.' The inclusion criteria were (i) open access; (ii) peer-reviewed; (iii) published between 2018 and 2021; (iv) no language restrictions. Books, theses, dissertations, review articles, and editorial notes were excluded from the research. At the end of the refinement process, 11 articles remained, which were fully analyzed, with 7 in English and 4 in Portuguese. The main findings reveal that experiences with impostor feelings pose threats to the health, well-being, and career of working women.

Keywords: impostor phenomenon; women; career; gender.

1 INTRODUÇÃO

O Fenômeno do Impostor (FI), conceituado por Clance e Imes (1978), refere-se à experiência subjetiva de indivíduos que, apesar de apresentarem evidências objetivas de competência e êxito, persistem em duvidar das próprias capacidades intelectuais, profissionais e pessoais. Essas pessoas tendem a se perceber como uma fraude, atribuindo seus êxitos a fatores externos como sorte ou esforço excessivo, e não ao mérito pessoal (Clance, 1985; Brauer; Wolf, 2016).

O estudo pioneiro de Clance e Imes (1978) analisou, ao longo de cinco anos, um grupo de 150 mulheres consideradas bem-sucedidas em suas respectivas áreas de atuação, possuindo distintos níveis de formação acadêmica. Apesar dos indicadores de sucesso, tais mulheres demonstravam sentimentos recorrentes de culpa, insegurança, dúvida sobre suas conquistas e medo de serem desmascaradas como intelectualmente incompetentes (Taylor, 2009). Entre as manifestações mais evidentes estavam a rejeição ao reconhecimento de méritos, a dificuldade em internalizar elogios e o medo do fracasso ou do sucesso (Clance; O'Toole, 1987).

Além de sentimentos como vergonha, ansiedade, baixa autoestima e desânimo, os indivíduos afetados tendem a evitar situações de avaliação cognitiva, o que pode estar relacionado à forma como internalizam os conceitos de inteligência e competência. Tais concepções são frequentemente mediadas pela percepção que acreditam que os outros têm a seu respeito (Meurer; Costa, 2021).

Bezerra *et al.* (2021) identificam padrões comportamentais associados ao FI, categorizando-os em quatro modalidades: (i) esforço excessivo e dedicação exacerbada como

forma de compensar a percepção de incompetência; (ii) uso estratégico de ideias alheias para mascarar inseguranças intelectuais; (iii) estratégias interpessoais de sedução ou bajulação como tentativa de compensação simbólica de mérito; e (iv) simulação de competência acompanhada da recusa a ocupar posições de destaque, por receio de exclusão social.

Diante disso, o FI configura-se como uma problemática psicossocial relevante, especialmente no contexto das mulheres inseridas no mercado de trabalho, exigindo uma abordagem investigativa que subsidie intervenções voltadas à promoção do bem-estar, da valorização da competência intelectual e da melhoria no desempenho profissional. A relevância deste estudo reside nos impactos deletérios que o FI pode acarretar à saúde mental das mulheres, incluindo elevação dos níveis de ansiedade, estresse, procrastinação e, em casos mais graves, depressão (Clance, 1985; Holmes *et al.*, 1993; Schubert; Bowker, 2019). Deste modo, este trabalho teve como objetivo analisar conhecimentos produzidos a respeito do Fenômeno do Impostor presentes na literatura.

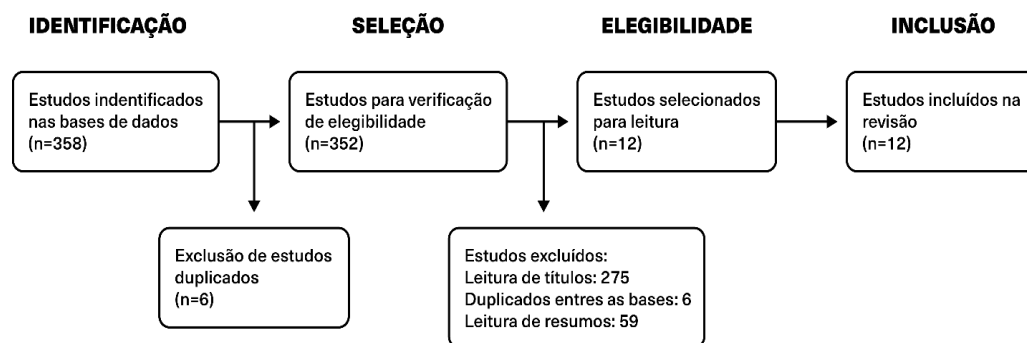
2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma revisão sistemática de literatura. Seis etapas distintas foram projetadas: (i) identificação do tema; (ii) estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos/amostragem ou busca na literatura; (iii) definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados: autor(es) e ano de publicação do artigo, título, objetivo principal, resultados, proposta(s) para minimizar o FI/ categorização dos estudos; (iv) avaliação dos estudos incluídos; (v) interpretação dos resultados: análise de conteúdo; e (vi) apresentação da revisão/síntese do conhecimento (Mendes; Silveira; Galvão, 2008).

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

Ao final da seleção, restaram 12 artigos para serem analisados integralmente. A Figura 1, a seguir, ilustra o processo de seleção empreendido.

Figura 1 – Distribuição da quantidade de estudos excluídos por base de dados e quantidade final de artigos para análise integral



Fonte: Dados primários (2023).

3 RESULTADOS

Todos os estudos foram publicados entre os anos de 2018 de 2023, sendo originalmente 08 estrangeiros e 04 brasileiros. Dentre os 12 artigos, 1 foi publicado em periódicos voltados à área de Enfermagem, 3 à área de psicologia, 1 à área das Ciências Médicas, 4 à área de Gestão e os demais à área Interdisciplinar. Os periódicos que os abrigaram, quando avaliados na lista QUALIS-CAPES 2017-2020, apresentam estrato A1 (01 artigos), A2 (03 artigos), B1 (05 artigos), e B4 (03 artigos). Portanto, de acordo com as referências da CAPES, 04 dentre os 12 artigos estão colocados em estratos superiores.

Os autores dos artigos incluídos definem como característica quanto ao tipo de estudos que publicaram: revisões de literatura (08 artigos) e pesquisas de campo (04 artigos).

Para apresentar os dados foram criadas categorias de análise a partir de aspectos que aproximavam os resultados dos artigos. O Quadro 1, a seguir, traz a síntese destes aspectos.

Quadro 1 - Síntese dos principais achados por categoria.

| Categoria | Principais resultados | Autores/Fonte |
|---|--|--|
| <p>Fenômeno Impostor e o Masculino</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Homens apresentam maior estresse impostor e pior desempenho sob feedback negativo e alta pressão; mulheres reagem com mais esforço e desempenho. • Embora o FI apareça mais nas mulheres, impostores masculinos relatam sofrimento e angústia mais intensos, reduzindo o esforço quando precisam proteger a própria imagem. • Sentimentos impostores são mais frequentes e intensos em mulheres; contudo, homens mostram consequências emocionais mais negativas quando vulneráveis, enquanto mulheres exibem menor preocupação com a reação alheia. | <p>Badawy <i>et al.</i>, 2018 Bernard <i>et al.</i>, 2017 Patzak; Kollmayer; Schober, 2017</p> |
| <p>Fenômeno Impostor e Síndrome de Burnout</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Correlação significativa entre FI e exaustão emocional do Burnout; escores de Burnout superam os do FI. • Profissionais de enfermagem na linha de frente da COVID-19 apresentaram altos níveis de esgotamento físico-emocional. • Entre estudantes de medicina, sentimentos impostores se associam fortemente a índices de Burnout em homens e em quase metade das mulheres; autores alertam para a alta morbidade psicológica. | <p>Oliveira <i>et al.</i>, 2021 Chandra <i>et al.</i>, 2019 Pêgo; Pêgo, 2016</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de diálogo e registro de conquistas reduzem o FI ao fortalecer autoestima. • Mediações que incentivam autocompaixão e amorosidade atenuam sentimentos impostores. | <p>Hutchins; Rainbolt, 2017; Costa, 2021</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Estratégias mental, pessoal e organizacional de enfrentamento</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mentoria e feedback interpessoal apoiam mulheres empreendedoras e acadêmicas, reforçando autoeficácia. • Autoconhecimento, partilha e solicitação de feedback positivo são ações eficazes; mentalidade de crescimento e autocompaixão anulam o FI. • Apoio social/emocional, identificação de gatilhos e consultoria externa servem como válvula de escape e legitimação do sucesso. • Intervenções que valorizam conquistas femininas ao longo da carreira são cruciais para mitigar o FI. | <p>Pannhausen <i>et al.</i>, 2020; Ladge <i>et al.</i>, 2019; Vaughn <i>et al.</i>, 2019; Chandra <i>et al.</i>, 2019; Oliveira <i>et al.</i>, 2021; Davies; Healey, 2019; Kuna, 2019</p> |
|---|--|---|

Fonte: dados primários (2023)

Importante observar que todos os estudos convergiram à necessidade de aprofundar pesquisas e desenvolver intervenções sistemáticas, pois o Fenômeno Impostor impacta significativamente a saúde mental, a qualidade de vida e o desempenho profissional.

4 DISCUSSÃO

Os estudos mostram que o Fenômeno do Impostor (FI) exerce impacto psicológico negativo sobre o desenvolvimento profissional e o desempenho de mulheres, afetando seu estado emocional e bem-estar. Há correlação significativa entre FI e Síndrome de Burnout (SB), indicando que ambas constituem adversidades de saúde ocupacional com consequências físicas e mentais relevantes (Andrade; Siqueira Jr., 2014). Os sintomas de FI e SB surgem em contextos acadêmicos, laborais e sociais, configurando processos de adoecimento generalizado (Batista *et al.*, 2010).

O gênero é fator determinante na manifestação do FI. Fundamentos da teoria social em sociedades patriarcais definem expectativas: mulheres devem ser dóceis e afetuosas; homens,

autônomos e assertivos (Badawy *et al.*, 2018). Essa divisão sustenta a teoria do papel social e influencia a identidade de gênero. A internalização do atributo “competência” como masculino amplia a suscetibilidade feminina ao sentimento impostor, pois meninas são educadas para serem calorosas, enquanto meninos são estimulados à competência (Clance *et al.*, 1995).

O conceito original do FI, formulado por Clance e Imes (1978), buscava justamente explicar o sentimento de não merecimento e reconhecimento indevido vivenciado principalmente por mulheres em ambientes profissionais.

5 CONCLUSÃO

O Fenômeno do Impostor e a Síndrome de Burnout configuram riscos ocupacionais interligados que minam desempenho, autoestima e saúde mental, sobretudo entre mulheres. Evidências demonstram que pressões de gênero, feedback negativo e ambientes de alta exigência ampliam estresse impostor e esgotamento emocional, enquanto estratégias de apoio — mentoria, grupos de diálogo e autocompaixão — mostram-se eficazes para mitigá-los. Recomenda-se com urgência reconhecer a influência de normas patriarcais na autopercepção feminina como essencial para implementar intervenções organizacionais e educacionais que legitimem conquistas e promovam equilíbrio psíquico. Assim, enfrentar estigmas, incentivar redes de suporte e cultivar mentalidade de crescimento são passos essenciais para reduzir o impacto dessas síndromes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. C. M.; SIQUEIRA JÚNIOR, A. C. Estresse ocupacional no serviço de atendimento móvel de urgência. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 18, n. 2, p. 376–383, jun. 2014. DOI: [10.5935/1415-2762.20140029](https://doi.org/10.5935/1415-2762.20140029)

BADAWY, R. L. *et al.* Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. **Personality and Individual Differences**, v. 131, p. 156–163, 1 set. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.044>.

BATISTA, J. B. V. *et al.* Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 13, p. 502–512, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2010000300013>

BERNARD, N. S.; DOLLINGER, S. J.; RAMANIAH, N. V. Applying the Big Five Personality Factors to the Impostor Phenomenon. **Journal of Personality Assessment**, v. 78, n. 2, p. 321–333, 1 abr. 2002. DOI: <https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7802>

BEZERRA, T. C. G. *et al.* Escala Clance do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira. **Psico-USF**, v. 26, p. 333–343, 4 ago. 2021.

BRAUER, K.; WOLF, A. Validation of the German-language Clance Impostor Phenomenon Scale (GCIPS). **Personality and Individual Differences**, v. 102, p. 153–158, 1 nov. 2016. DOI: 10.1016/j.paid.2016.06.071

CHANDRA, S. *et al.* Impostor Syndrome: Could It Be Holding You or Your Mentees Back? **CHEST**, v. 156, n. 1, p. 26–32, 1 jul. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chest.2019.02.325>

CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v. 15, n. 3, p. 241–247, 1978. DOI: 10.1037/h0086006

CLANCE, P. R. *et al.* Impostor Phenomenon in an Interpersonal/Social Context. **Women & Therapy**, v. 16, n. 4, p. 79–96, 1995. DOI: 10.1300/J015v16n04_07

CLANCE, P. R. **The Impostor Phenomenon: Overcoming the Fear That Haunts Your Success**. Atlanta: Peachtree Pub Ltd, 1985.

CLANCE, P. R.; OTOOLE, M. A. The Impostor Phenomenon: An Internal Barrier to Empowerment and Achievement. **Women & Therapy**, v. 6, n. 3, p. 51–64, 16 dez. 1987. DOI: 10.1300/J015V06N03_05

COSTA, L.V. Sucesso na Carreira. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artemed. 2014, p.284-297

DAVIES, C.; HEALEY, R. Hacking through the Gordian Knot: can facilitating operational mentoring untangle the gender research productivity puzzle in higher education? **Studies in Higher Education**, v. 44, n. 1, p. 31–44, 2 jan. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1333494>.

HOLMES, S. W. *et al.* Measuring the Impostor Phenomenon: A Comparison of Clance’s IP Scale and Harvey’s I-P Scale. **Journal of Personality Assessment**, v. 60, n. 1, p. 48–59, 1 fev. 1993. DOI: http://doi:10.1207/s15327752jpa6001_3.

HUTCHINS, H. M.; RAINBOLT, H. What triggers impostor phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. **Human Resource Development International**, v. 20, n. 3, p. 194–214, 27 maio 2017. DOI: <https://doi:10.1002/hrdq.21304>.

KUNA, S. All by Myself? Executives’ Impostor Phenomenon and Loneliness as Catalysts for Executive Coaching With Management Consultants. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 55, n. 3, p. 306–326, 2019. DOI: 10.1177/0021886319832009.

LADGE, J.; EDDLESTON, K. A.; SUGIYAMA, K. Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth. **Business Horizons**, v. 62, n. 5, p. 615–624, 1 set. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.001>

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, 2008, 17: 758-764. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>

MEURER, A. M.; COSTA, F. Eu quero, eu posso, mas será que eu consigo? Fenômeno Impostor em pós-graduandos stricto sensu da área de negócios. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 15, n. 4, 28 dez. 2021. DOI: 10.17524/repec.v15i4.2818.

OLIVEIRA, A. R. DE *et al.* Síndrome de Burnout e Síndrome do Impostor: um estudo correlacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, 18 mar. 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i3.13344.

PANNHAUSEN, S.; KLUG, K.; ROHRMANN, S. Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. **Current Psychology**, v. 41, n. 2, p. 888–901, 1 fev. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00613-7>

PATZAK, A.; KOLLMAYER, M.; SCHOBER, B. Buffering Impostor Feelings with Kindness: The Mediating Role of Self-compassion between Gender-Role Orientation and the Impostor Phenomenon. **Frontiers in Psychology**, v. 8, 2017. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01289>

PÊGO, F. P. L. E.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 171–176, 2016.

SCHUBERT, N.; BOWKER, A. Examining the Impostor Phenomenon in Relation to Self-Esteem Level and Self-Esteem Instability. **Current Psychology**, v. 38, n. 3, p. 749–755, 1 jun. 2019. DOI: 10.1007/s12144-017-9650-4.

TAYLOR, A. The Impostor Phenomenon: A Look At The Outside, The Inside, And The Other Side Through Scholarly Personal Narrative. (Tese de doutorado) – Fort Collins: Colorado State University, 2009

VAUGHN, A. R.; TAASOBSHIRAZI, G.; JOHNSON, M. L. Impostor phenomenon and motivation: women in higher education. **Studies in Higher Education**, v. 45, n. 4, p. 780–795, 2 abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1568976>.