



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Railainy Maria da Silva Felix

FENÔMENO DO IMPOSTOR: VOZES E PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS
CONTÁBEIS

Rio de Janeiro

2024

Railainy Maria da Silva Felix

FENÔMENO DO IMPOSTOR: VOZES E PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS
CONTÁBEIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca

Rio de Janeiro

2024

Railainy Maria da Silva Felix

FENÔMENO DO IMPOSTOR: VOZES E PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS
CONTÁBEIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Rio de Janeiro, 22 de agosto de 2024.

Prof.^a Dr.^a Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca - Orientadora
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof.^a Dr.^a Denise Lima Fleck – Membro Externo
Instituto COPPEAD de Administração (COPPEAD/UFRJ)

Prof.^a Dr.^a Mariana Pereira Bonfim – Membro Externo
Universidade Federal Fluminense (UFF)

À todas as pessoas que já se sentiram aquém de seus sonhos, e com especial gratidão à minha mãe, que transformou o seu nada em um universo de possibilidades para mim. Que este trabalho seja um tributo àqueles que, apesar das suas inseguranças e dúvidas, continuam a perseguir os seus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de expressar minha profunda gratidão à minha orientadora, professora Ana Carolina. Seu acolhimento e compreensão diante dos meus desafios foram essenciais para a conclusão desta pesquisa. Foi uma verdadeira sorte ter sido orientada por uma mentora tão dedicada e sensível. Sem o seu apoio, este trabalho não teria sido concluído.

Agradeço também às professoras Denise e Mariana, que compuseram a banca de avaliação desta pesquisa. Suas contribuições generosas iluminaram aspectos que estavam além do meu alcance, e esta pesquisa não teria alcançado a profundidade que possuí sem vocês.

Aos 17 entrevistados, cujo anonimato é respeitado aqui, meu sincero agradecimento. Embora seus nomes não possam ser revelados, cada um de vocês deixou uma marca indelével neste trabalho e, também, na minha vida. Sou eternamente grata por compartilharem suas vivências comigo, eu aprendi com vocês e desejo a cada um as melhores energias e as maiores realizações. Sigo torcendo que vocês enxerguem o quão brilhantes são!

Ao Fabrício, à Mel e ao Otávio, que foram fundamentais durante a coleta de dados e que, além disso, ofereceram seu apoio emocional e encorajamento quando eu duvidei que conseguiria concluir esta pesquisa. Obrigada mesmo!

Aos professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro, minha gratidão sólida pela formação que me proporcionaram. Foi uma honra ter a oportunidade de aprender com vocês.

À doutora Pauline Clance, minha sincera apreciação pela permissão de uso da *Clance Impostor Phenomenon Scale*, tornando viável esta investigação.

Ao professor Fernando Antônio, meu querido professor do ensino fundamental, que, com seu cuidado e dedicação, me guiou e me mostrou como assentar o primeiro tijolinho da fundação da minha formação e carreira. Sem dúvida, sua influência é uma das razões pelas quais este trabalho está sendo apresentado por mim hoje. Não há títulos que me façam esquecer do senhor e do que fez por mim. Muito obrigada!

Por último, mas de forma mais importante, dedico meus agradecimentos à minha mãe, por todo suor e sangue derramados por mim. O seu sacrifício, dedicação e amor me permitiram chegar até aqui. Obrigada por ter caminhado descalça para que eu pudesse adentrar em lugares que os seus olhos nunca ousaram avistar. Agora eu caminho pela senhora.

Em muitos aspectos da vida – e nos negócios não é exceção – existem indivíduos de alto desempenho que acreditam serem completos farsantes. Essa sensação de impostorismo [...] é o outro lado da superdotação (Kets de Vries, 2005, p. 2).

RESUMO

O presente estudo visou explorar o Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis brasileiros de auditoria. Para alcançar esse objetivo, foram utilizadas duas estratégias de coleta de dados: a aplicação de um questionário baseado na *Clance Impostor Phenomenon Scale* entre 642 profissionais contábeis de três das quatro grandes firmas globais de auditoria, dos quais obteve-se 128 respostas válidas, e, em seguida, a realização de entrevistas em profundidade com 16 desses respondentes. Diante disso, a análise estatística descritiva dos dados do *survey* revelou que 57,81% dos auditores enfrentam níveis significativos de impostorismo, com 46,09% o experienciando frequentemente e 11,72% intensamente. Ademais, 31,25% desses profissionais apresentam experiências moderadas e 10,94% exibem poucas características de impostorismo. Empregando a técnica de Análise de Discurso Francesa, os dados das entrevistas evidenciaram eventos críticos à manifestação do Fenômeno, como a alta carga de trabalho, a assunção de múltiplas funções de trabalho, a alta rotatividade de colaboradores e a cultura organizacional rígida, como os principais estímulos para o impostorismo no ambiente de trabalho da auditoria externa. Também se destacou a interação complexa entre emoções e crenças impostoras, evidenciando intenso sofrimento psicoemocional, baixa autoeficácia, sensações de inadequação e frustração e esgotamento de recursos físicos e emocionais em virtude do estresse do trabalho intensificado pela necessidade impostora de ser constantemente competente. Além disso, observou-se que as estratégias de enfrentamento adaptativas, como receber e oferecer apoio social, desenvolver o autoconhecimento e o autoquestionamento, aceitar as circunstâncias como elas são, recorrer a fé e manter uma postura persistente e otimista e perceber um grau significativo de apoio organizacional, são adotadas tanto por profissionais com níveis amenos de impostorismo, quanto por aqueles com elevados níveis do fenômeno. Contudo, apenas este último grupo de indivíduos engajou-se em estratégias desadaptativas, como baixa percepção de apoio organizacional, a tendência à desistência e à procrastinação e o baixo engajamento na busca por suporte social e inclinação ao aprendizado autônomo. Adicionalmente, revelou-se que a impostura afeta as aspirações e perspectivas de carreira dos profissionais, levando aqueles que a vivenciam a desenvolver medo, insegurança e insatisfação sobre suas próprias carreiras. Estes achados contribuem para o ensejo de intervenções terapêuticas e institucionais, bem como enriquece a literatura exibindo o panorama do impostorismo entre os profissionais contábeis e, também por identificar padrões e tendências emergentes sobre o tema.

Palavras-chave: Fenômeno do Impostor; Auditoria; Estratégias de Enfrentamento; Big Four.

ABSTRACT

The present study aimed to explore the Impostor Phenomenon among Brazilian accounting professionals in auditing. To achieve this objective, two data collection strategies were employed: administering a questionnaire based on the Clance Impostor Phenomenon Scale to 642 accounting professionals from three of the four major global auditing firms, yielding 128 valid responses, followed by in-depth interviews with 16 of these respondents. The descriptive statistical analysis of the survey data revealed that 57.81% of auditors experience significant levels of impostorism, with 46.09% experiencing it frequently and 11.72% intensely. Additionally, 31.25% of these professionals have moderate experiences, while 10.94% display few characteristics of impostorism. Using the French Discourse Analysis technique, the interview data highlighted critical events contributing to the manifestation of the Phenomenon, such as high workload, taking on multiple job functions, high staff turnover, and a rigid organizational culture, as the main stimuli for impostorism in the external auditing work environment. The complex interaction between emotions and impostor beliefs was also emphasized, revealing intense psycho-emotional suffering, low self-efficacy, feelings of inadequacy and frustration, and depletion of physical and emotional resources due to work stress intensified by the impostor's need to be continuously competent. Furthermore, it was observed that adaptive coping strategies, such as receiving and offering social support, promoting self-awareness and self-reflection, accepting circumstances as they are, relying on faith, maintaining a persistent and optimistic attitude, and perceiving a significant degree of organizational support, are adopted by both professionals with lower levels of impostorism and those with high levels of the phenomenon. However, only the latter group engaged in maladaptive strategies, such as low perception of organizational support, a tendency toward resignation and procrastination, and low engagement in seeking social support and inclination towards autonomous learning. Additionally, the research revealed that the Impostor Phenomenon affects professionals' career aspirations and perspectives, causing those experiencing impostorism to develop fear, insecurity, and dissatisfaction regarding their own careers. These findings contribute to the need for therapeutic and institutional interventions, as well as enrich the literature by presenting an overview of impostorism among accounting professionals and identifying emerging patterns and trends on the topic.

Keywords: Impostor Phenomenon; Auditing; Coping Strategies; Big Four.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ciclo do Impostor	21
Figura 2 - Ciclo do Impostor à Luz da Teoria da Conservação dos Recursos	34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil dos Impostores.....	23
Quadro 2 - Aspectos Típicos do Fenômeno do Impostor no Contexto Profissional	27
Quadro 3 - Síntese da Teoria da Conservação dos Recursos e sua Aplicação ao Fenômeno do Impostor.....	33
Quadro 4 - Perfil dos Participantes das Entrevistas.....	47
Quadro 5 - Classificação do Nível de Impostorismo de acordo com a CIPS	49
Quadro 6 - Duração das Entrevistas	52
Quadro 7 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor nos Anos Escolares	68
Quadro 8 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor no Ensino Superior	79
Quadro 9 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor no Mercado de Trabalho.....	87
Quadro 10 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor na Carreira de Auditoria Independente	92

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Níveis de Impostorismo na Amostra do Questionário	57
Tabela 2 - Nível de Impostorismo dos Participantes das Entrevistas.....	58
Tabela 3 - Estatística Descritiva da Clance Impostor Phenomenon Scale	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLA

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CHFC - Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Filosofia e Ciências Humanas

CIPS - Clance Impostor Phenomenon Scale

CNAI - Cadastro Nacional dos Auditores Independentes

02 - Ernst & Young

OMS - Organização Mundial de Saúde

TDAH - Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
1.2	OBJETIVOS.....	16
1.2.1	Objetivo Geral	16
1.2.2	Objetivos Específicos	16
1.3	JUSTIFICATIVA.....	16
1.4	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	18
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	19
2.1	O FENÔMENO DO IMPOSTOR.....	19
2.1.1	Conceitos Fundamentais	19
2.1.2	Fenômeno do Impostor e o Contexto Profissional	25
2.2	TEORIA DA CONSERVAÇÃO DOS RECURSOS E O FENÔMENO DO IMPOSTOR 31	
2.3	O FENÔMENO DO IMPOSTOR E O CONTEXTO DA CONTABILIDADE.....	37
3	METODOLOGIA	45
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	45
3.2	PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	46
3.3	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	47
3.3.1	Survey	47
3.3.2	Entrevistas Abertas	49
3.4	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	51
3.5	ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	53
3.6	CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	55
3.7	LIMITAÇÕES METODOLÓGICA.....	55
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	57
4.1	INCIDÊNCIA DO FENÔMENO DO IMPOSTOR.....	57
4.2	MANIFESTAÇÕES DO FENÔMENO DO IMPOSTOR.....	67
4.2.1	Anos Escolares	67
4.2.2	Ensino Superior	79
4.2.3	Mercado de Trabalho	87
4.2.4	A Carreira de Auditoria Independente	92

4.3	ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO FENÔMENO DO IMPOSTOR.....	111
4.3.1	Apoio Social.....	112
4.3.2	Autoconhecimento e Autoquestionamento.....	122
4.3.3	Aceitação das Circunstâncias.....	125
4.3.4	Fé, Otimismo e Persistência.....	128
4.3.5	Apoio Organizacional Percebido.....	133
4.3.6	Desistência e Procrastinação.....	135
4.3.7	Aprendizado Autônomo.....	139
4.3.8	O Caso do Participante 03.....	140
4.4	PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS.....	143
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	153
	REFERÊNCIAS.....	158
	APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....	165
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO 01 DA PESQUISA.....	167
	APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO 02 DA PESQUISA.....	169
	APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DA ENTREVISTA ABERTA.....	171
	ANEXO 01 – PERMISSÃO PARA USO DA <i>CLANCE IMPOSTOR PHENOMENON SCALE (CIPS)</i>	173
	ANEXO 02 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA.....	174

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

Considerando a relevância do capital humano para os negócios, a KPMG (2020) publicou um relatório enfatizando a importância de parâmetros sociais, como equidade, diversidade e inclusão, além da compreensão das demandas específicas de diferentes grupos de colaboradores, como imperativos estratégicos para as organizações. Nesse contexto, a firma de auditoria conduziu um estudo com 700 executivas que participam do *KPMG Women's Leadership Summit*, um grupo de mulheres com alto desempenho em empresas renomadas.

Conforme relatado, 75% dessas líderes, gestoras de companhias listadas na *Fortune 1000*, admitiram ter experimentado o Fenômeno do Impostor. Essa manifestação, inicialmente identificada por Clance e Imes (1978), envolve crenças disfuncionais que questionam os sucessos e habilidades do indivíduo que a vivencia. Apesar de evidências objetivas de seus méritos, esses sujeitos enfrentam dúvidas persistentes, medo do sucesso, do fracasso e de serem expostos como fraudes, conforme destacado pelas autoras. Esse quadro baseia-se na convicção de que suas conquistas resultam de fatores externos, não de suas competências legítimas.

Dessa forma, a compreensão medular do Fenômeno do Impostor fundamenta-se na atribuição imprecisa de sucesso ou fracasso, conforme a percepção individual (Hutchins, 2015). Nesse sentido, embora todas as executivas do *KPMG Women's Leadership Summit* disponham de competências e habilidades adequadas aos cargos de liderança que ocupam em grandes empresas, aquelas que relataram experienciar as crenças de impostorismo não conseguiam internalizar um sentimento de merecimento do seu sucesso profissional. Pelo contrário, absorviam intensamente as críticas externas (KPMG, 2020), evidenciando, assim, o processo inconsistente de atribuição de sucesso e fracasso nesse fenômeno (Clance; Imes, 1978).

Esse panorama torna-se ainda mais consternador à medida que os indivíduos com impostorismo adotam comportamentos contraproducentes, como o de evitação ou de dedicação excessiva, devido ao medo de falhar (Clance *et al.*, 1995; Clance; Imes, 1978) e de serem expostos como fraudes (Clance, 1985; Sakulku, 2011). Segundo Kets de Vries (2005), esses indivíduos buscam compensar a crença de que não são verdadeiramente competentes por meio do excesso de trabalho, o que resulta em desgaste físico, mental e emocional, relacionando o Fenômeno do Impostor ao estresse e, em casos agudos, à Síndrome de *Burnout* (Chassangre; Callahan, 2017; Cowman; Ferrari, 2002; Kets de Vries, 1989).

Nesse contexto, é pertinente esclarecer que, para a Teoria da Conservação dos Recursos, de Hobfoll (1989), o estresse é compreendido como a ameaça à perda real ou percebida de recursos, os quais são elementos valorizados pelos indivíduos. Esses recursos incluem os objetos materiais, como ferramentas de trabalho, as condições favoráveis, como suporte social ou reconhecimento profissional, as características pessoais, como autoestima e autoconfiança, e de energia, como tempo e esforço (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Assim, segundo o autor, em um estado de equilíbrio, os indivíduos tendem a adquirir, reter e proteger esses recursos.

Todavia, diante de circunstâncias anômalas, como o Fenômeno do Impostor, os sujeitos: (i) perdem recursos, de características pessoais, sentindo-se incompetentes e fraudulentos (Whitman; Shanine, 2012); (ii) investem excessivamente em comportamentos *workaholics*, para encobrir essas sensações (Whitman; Shanine, 2012); (iii) não obtêm retornos desses investimentos, como autorreconhecimento e satisfação profissional, por não internalizarem o sucesso (Hutchins; Penney; Sublett, 2018); e (iv) perdem recursos adicionais ao fracassar, vivenciando pensamentos e comportamentos autodestrutivos (Kets de Vries, 2005).

Sob essa perspectiva, Hutchins, Penney e Sublett (2018) frisam que à medida que o impostorismo aumenta, a exaustão emocional também se intensifica. Portanto, ambientes organizacionais que punem o fracasso são altamente lesivos para quem experiencia o Fenômeno do Impostor (Hudson; González-Gómez, 2021; Kets de Vries, 2005), pois transformam esses indivíduos em rígidos perfeccionistas e autocríticos, exaurindo rapidamente os seus recursos (Whitman; Shanine, 2012). Sendo a recíproca verdadeira, Kets de Vries (2005) pontua que os colaboradores que sofrem com as crenças de impostura podem prejudicar as empresas.

O autor postula que, além de comprometerem suas carreiras ao renunciar oportunidades, os profissionais, que experienciam o Fenômeno do Impostor, podem instaurar um ambiente de trabalho austeramente rígido e ávido quanto aos resultados. Nesse sentido, a Teoria da Conservação dos Recursos indica que esses indivíduos frequentemente adotam estratégias desadaptativas para lidar com os sentimentos impostores, como o perfeccionismo desadaptativo (Whitman; Shanine, 2012). Segundo as referidas autoras, essas táticas consistem em ações ou estados mentais que evitam temporariamente o confronto direto com o evento estressante e com as emoções e crenças impostoras, sem, contudo, libertarem-se efetivamente do fenômeno.

Embora essa abordagem ofereça alívio imediato e transitório, a longo prazo não enseja o desenvolvimento de recursos emocionais para enfrentar o estresse (Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012). Em contraste, as estratégias adaptativas de enfrentamento são eficazes na mitigação da exaustão emocional a longo prazo, ao criar recursos excedentes, como apoio social

(Vergauwe *et al.*, 2015), minimizando o impostorismo e freando a perda adicional de recursos (Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012). Pois elas consistem em condutas, focadas nas ações ou nas emoções, que visam entender e resolver o evento estressor (Whitman; Shanine, 2012).

Não obstante, o Fenômeno do Impostor é frequentemente associado à adoção de estratégias desadaptativas para lidar com os sentimentos de fraude, incompetência e estresse (Grubb; McDowell, 2012; Vergauwe *et al.*, 2015; Neureiter; Traut-Mattausch, 2016; Hutchins; Penney; Sublett, 2018). Esse quadro se intensifica em áreas com pressão constante por alto desempenho e avaliações rigorosas (Clance; Imes, 1978; Parkman, 2016). A contabilidade, nesse contexto, destaca-se por sua cultura de rigor técnico, perfeccionismo e competitividade (Cardoso; Costa, 2019; Saemann; Crooker, 1999; Vicente; Machado, 2010).

Sendo assim, o Fenômeno do Impostor assume especial relevância no cenário contábil, uma vez que aflige profissionais de alto desempenho (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016). Estudos conduzidos por Matos (2014), Gardner *et al.* (2019), Enget, Garcia e Webinger (2020) e Meurer (2019) corroboram a prevalência do impostorismo entre os estudantes de graduação e de pós-graduação nesse domínio. Além disso, características fundamentais desse fenômeno foram identificadas no ambiente de trabalho por Vergauwe *et al.* (2015), abrangendo os profissionais de contabilidade e finanças, além daqueles que atuam na área da Educação.

Não obstante a esse panorama, a literatura sobre o Fenômeno do Impostor no contexto da contabilidade ainda se concentra predominantemente no campo acadêmico. Mesmo Vergauwe *et al.* (2015), que exploram o impostorismo no âmbito profissional, não investigam a especialidade contábil considerada a mais estressante, como apontado por Hasin e Omar (2007): a auditoria. De acordo com Haveroth e da Cunha (2023), essa carreira reflete essa designação devido à exigência de amplas competências dos profissionais, além da constante pressão por desempenho e exposição a fatores estressores inerentes ao ambiente organizacional.

Assim, argumenta-se que a carreira de auditoria é particularmente propensa a suscitar o Fenômeno do Impostor. Devido a esse potencial impacto na saúde mental, física e emocional dos auditores independentes, é relevante investigar as emoções e crenças impostoras nesse âmbito. Acrescenta-se ainda que, para avançar o conhecimento a respeito do constructo do impostorismo profissional, é necessário adotar uma abordagem que compreenda profundamente os sentimentos e pensamentos envolvidos nessa manifestação, para além dos métodos quantitativos geralmente adotados, que desconsideram a visão holística do fenômeno.

Por conseguinte, é pertinente adotar uma perspectiva que abarque a complexidade e singularidade das experiências subjetivas, emoções e crenças dos profissionais contábeis na

área de auditoria independente, como a abordagem exploratória e fenomenológica utilizada nesta pesquisa. Sob esse enfoque, este estudo se propõe à investigação da seguinte questão central: **Como os profissionais contábeis brasileiros, atuantes na área de auditoria independente, vivenciam o Fenômeno do Impostor?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Em consideração à questão de pesquisa, o objetivo geral desse estudo consiste em explorar a vivência do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis brasileiros atuantes na área de auditoria independente.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para cumprir o escopo desta pesquisa, pretende-se nomeadamente:

- a) Identificar os eventos críticos que influenciam a manifestação do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis brasileiros de auditoria independente;
- b) Compreender as emoções e os pensamentos dos profissionais contábeis brasileiros de auditoria independente sobre suas vivências com o Fenômeno do Impostor;
- c) Compreender as estratégias de enfrentamento adotadas pelos profissionais contábeis brasileiros de auditoria independente diante das emoções e crenças impostoras; e
- d) Compreender a influência das emoções e crenças impostoras sobre as aspirações e ambições dos profissionais contábeis brasileiros de auditoria independente.

1.3 JUSTIFICATIVA

Ante o cenário exposto, este estudo se justifica primordialmente pela sua relevância social. O Fenômeno do Impostor, embora não seja oficialmente reconhecido como um transtorno psicológico pela Organização Mundial de Saúde (OMS), está associado ao desenvolvimento de diversos distúrbios psicológicos, além do estresse e da Síndrome de

Burnout, como o transtorno da ansiedade generalizada e a depressão (Chassangre; Callahan, 2017; Cowman; Ferrari, 2002; Kets de Vries, 1989).

Além disso, a compreensão das emoções e crenças impostoras entre os profissionais de auditoria não é pertinente apenas pelo potencial de manifestação de comorbidades severas, mas também pelo intenso sofrimento psicoemocional que o fenômeno acarreta (Chassangre; Callahan, 2017; Clance; Imes, 1978). Além disso, as repercussões do impostorismo vão além do impacto na saúde mental e física, afetando também as carreiras dos indivíduos que, paradoxalmente, pelo medo intenso de serem incompetentes, podem sabotar suas próprias trajetórias profissionais, conforme alertado por Kets de Vries (2005).

Ademais, dada a relevância do trabalho da auditoria independente, é imperativo que os profissionais sejam altamente qualificados (Hasin; Omar, 2007; Haveroth; da Cunha, 2023). Nessa capacitação, é essencial incluir a dimensão da saúde mental, uma vez que Kets de Vries (2005) também adverte que os profissionais afetados pelo Fenômeno do Impostor têm o potencial para exercer impacto significativo sobre a empresa. Segundo o autor, isso se reflete tanto no aspecto do clima e da cultura organizacional, propagando suas posturas excessivamente defensivas ou perfeccionistas, quanto nos resultados organizacionais, pelo medo de confiarem em seus instintos, liderarem e tomarem decisões.

Contudo, à medida que o Fenômeno do Impostor é uma condição humana evitável ou manejável (Clance; Imes, 1978; Kets de Vries, 2005), a contribuição mais significativa deste estudo é de natureza prática. Pois os resultados desta investigação consistem em evidências a respeito dos eventos que desencadeiam o impostorismo, os sentimentos e pensamentos envolvidos nessa vivência e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos profissionais contábeis de auditoria independente para lidar com esse fenômeno. Ao compreender esse quadro, torna-se factível desenvolver diretrizes e intervenções terapêuticas mais eficazes para diagnosticar, tratar e prevenir a manifestação do fenômeno.

Além disso, esses dados também são pertinentes para que os departamentos de recursos humanos das empresas desenvolvam materiais e métodos para que os colaboradores se autoavaliem e administrem os sentimentos de impostura no trabalho. E considerando que, por vezes, quem vivencia o fenômeno não consegue se autoquestionar (Kets de Vries, 2005), esses dados também são pertinentes para o desenvolvimento de práticas institucionais como mentorias, capacitação de lideranças para a identificação do fenômeno na equipe e constituição de sistemas de avaliação de desempenho sensíveis ao impostorismo. Assim como, entender a

influência do fenômeno sobre as perspectivas profissionais pode ajudar no desenvolvimento de planos de carreira mais atrativos às necessidades e aspirações desses profissionais.

Por fim, em virtude da sua natureza exploratória, este estudo identifica tendências emergentes do Fenômeno do Impostor no contexto da carreira de auditoria independente no Brasil, ampliando assim a literatura existente neste campo. Os resultados obtidos fornecem um suporte teórico para a formulação de hipóteses que poderão orientar futuras pesquisas sobre o impostorismo. Dessa forma, o presente trabalho não somente enriquece o corpo teórico sobre o tema, como também lança novas perspectivas para investigações subsequentes, aprofundando a compreensão desse fenômeno, especialmente no cenário profissional e contábil.

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

As emoções e crenças experimentadas por indivíduos que vivenciam o impostorismo não necessariamente têm origem patológica (Sightler; Wilson, 2001). No entanto, diversos estudos abordam esse fenômeno como uma síndrome, denominada Síndrome do Impostor, considerando-a uma condição suscetível a intervenções clínicas (Clance; Imes, 1978). Entretanto, a presente pesquisa adota uma abordagem não patológica, concentrando-se em um escopo subclínico e designando os sentimentos de impostura como o Fenômeno do Impostor. Nessa perspectiva, é importante destacar que, mesmo em casos não patológicos, os indivíduos sujeitos ao impostorismo podem manifestar desorientação significativa em relação à autopercepção, enfrentando interferências em seu potencial de sucesso (Sightler; Wilson, 2001), o que justifica a necessidade de investigação desse fenômeno.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O FENÔMENO DO IMPOSTOR

2.1.1 Conceitos Fundamentais

Durante a década de 1970, a Dra. Pauline Rose Clance e a Dra. Suzane Ament Imes, então pesquisadoras da *Georgia State University*, conduziram observações clínicas em sessões de psicoterapia com jovens mulheres bem-sucedidas. As autoras (1978) constataram que, apesar do êxito acadêmico e profissional, essas mulheres percebiam-se como impostoras, vivenciando inseguranças quanto às suas competências e realizações e acreditando manter uma fachada de inteligência baseada em suas habilidades sociais e personalidade, que enganava a todos do seu círculo. Essa crença induzia a um temor profundo de que as suas supostas limitações intelectuais e profissionais fossem reveladas (Clance; Imes, 1978; Langford; Clance, 1993).

A partir da análise desse grupo de mais de 150 mulheres, graduadas ou pós-graduadas, consideradas bem-sucedidas em campos profissionais como direito, enfermagem e docência universitária, por cerca de cinco anos, Clance e Imes (1978) denotaram essa manifestação como o Fenômeno do Impostor. Sob a abordagem clínica, o estudo mapeou e assimilou o impostorismo como um constructo multidimensional composto por vários aspectos, incluindo o sentimento de fraude, o medo da exposição de falhas, a resistência à internalização do sucesso, a busca constante por perfeccionismo e o dispêndio oneroso de energia para manter o ciclo do fenômeno (Clance; Imes, 1978; Holmes *et al.*, 1993; Langford; Clance, 1993; Clance, 1985).

Embora o Fenômeno do Impostor tenha sido inicialmente associado apenas a mulheres de alto desempenho, estudos posteriores mostraram que homens também são suscetíveis a esse padrão de emoções e crenças disfuncionais. Sob essa ótica, pesquisas recentes (Bravata; Watts; Hagg, 2020; Kodweis *et al.*, 2023; Sonnak; Towell, 2001) indicam que essa manifestação não é exclusiva de um gênero, com homens vivenciando o impostorismo em taxas comparáveis às mulheres. No entanto, a relação entre gênero e o Fenômeno do Impostor permanece ambígua (Price; Holcomb; Payne, 2024), reforçando a importância de incluir indivíduos do gênero masculino nas amostras e abordar essa variável nos resultados das pesquisas nesse âmbito.

Clance (1985) argumenta que a sensação de fraudulência inerente ao impostorismo decorre da dificuldade dos indivíduos em aceitar elogios, pois não se consideram merecedores de tais enaltecimentos. Para eles, as pessoas superestimam a sua inteligência e competência. Em seu estudo, a autora observou que aqueles que vivenciam as crenças impostoras evocavam

lembranças vividas de avaliações negativas, mas não conseguiam aceitar os elogios. De modo complementar, Clance e O'Toole (1987) destacaram que eles rejeitavam as evidências de sucesso e generalizavam desmedidamente suas falhas, como consequência da anomalia no processo de internalização do êxito, característico do impostorismo (Clance; Imes, 1978).

Nesse contexto, observa-se que a resistência aos elogios presente entre os indivíduos que experimentam os sentimentos e pensamentos de impostura emerge da percepção de que estão se escondendo por trás de uma máscara de impostor, o que lhes causa embaraço social e frequentemente os leva a desviar o assunto quando são elogiados (Clance, 1985). No entanto, é importante ressaltar que os enaltecimentos não são infundados. De maneira oposta a isso, esses sujeitos possuem outras evidências legítimas e objetivas de suas habilidades e méritos, mas ainda assim se sentem indignos de tais parabenizações (Hutchins; Rainbolt, 2016; Neureiter; Traut-Mattausch, 2016; Parkman, 2016; Whitman; Shanine, 2012).

Diante disso, além de se tornarem proficientes em contradizer todos os indicativos de sua inteligência e sucesso, esses indivíduos se tornam excessivamente autocríticos, estabelecendo metas perfeccionistas para as suas tarefas (Clance; Imes, 1978; Hutchins; Rainbolt, 2016). Todavia, o impostorismo impede a internalização do sucesso advindo até mesmo dessa dedicação excessiva. Nesse sentido, Clance e O'Toole (1987, p. 52) sintetizam que esses indivíduos atribuem o “seu sucesso ao trabalho árduo, à sorte de conhecer as pessoas certas, por estarem no lugar certo na hora certa, ou a seus recursos interpessoais, como charme e capacidade de se relacionar bem, em vez de habilidade ou competência”.

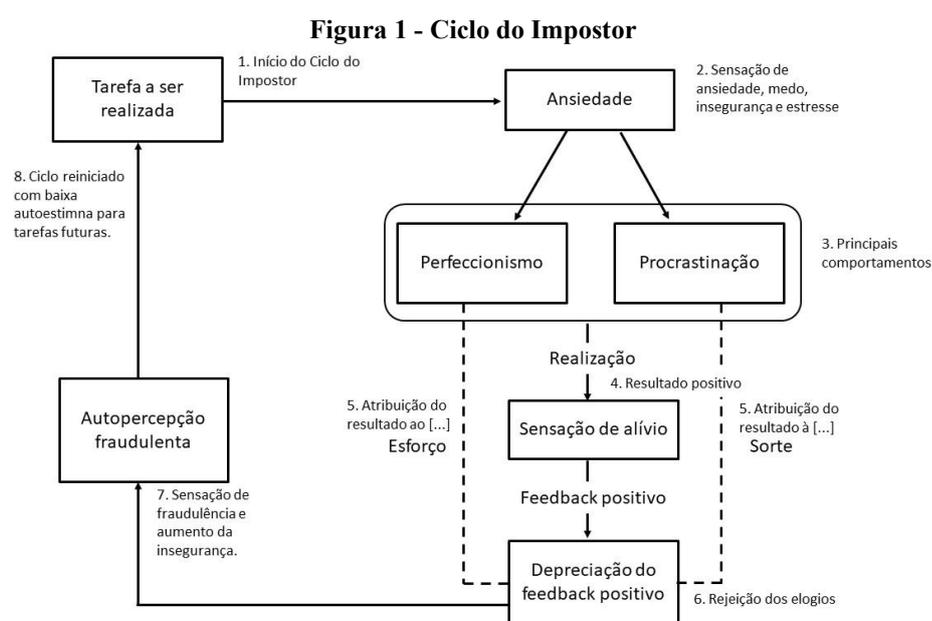
Em consonância com a concepção das últimas autoras, as características fundamentais do Fenômeno do Impostor são: (i) autopercepção fraudulenta; (ii) atribuição do sucesso à sorte; e (iii) rejeição dos elogios. Esses aspectos estão interconectados por meio de um ciclo de autodepreciação e dúvidas sobre as próprias capacidades que os indivíduos experimentam ao vivenciar o impostorismo. Essa dinâmica disfuncional enseja sentimentos de falsidade intelectual (Clance, 1985; Clance *et al.*, 1995; Hutchins; Penney; Sublett, 2018).

Para Sigtler e Wilson (2001), os indivíduos com impostorismo sentem que, ao serem reconhecidos por suas habilidades, estão se apropriando de algo que não lhes pertence, nutrindo um medo constante de serem descobertos como fraudes. Assim, o cerne do Fenômeno do Impostor é a crença de que estão enganando os outros, fazendo-os crer que são mais competentes do que julgam ser (Clance; Imes, 1978). Isso os mantém em um martírio contínuo e impede que desfrutem do próprio sucesso (Clance; Imes, 1978; Whitman; Shanine, 2012).

Nesse contexto, observa-se que esses indivíduos concentram a sua atenção sobretudo na avaliação social de sua imagem, prejudicando o foco e dedicação para o desenvolvimento das

tarefas. Por essa razão, desenvolvem o medo do fracasso e do sucesso, por acreditarem que podem ser expostos como fraude: qualquer falha reforça a suposta incompetência, já o êxito eleva as expectativas e a preocupação em manter a fachada de competência (Clance; Imes, 1978; Sightler; Wilson, 2001; Whitman; Shanine, 2012). Assim, enquanto o sucesso normalmente tende a aumentar a autoestima, ante o impostorismo, a internalização do êxito é inibida pela baixa autoestima (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016).

Esse panorama cria um padrão comportamental nomeado “Ciclo do Impostor”, ilustrado na Figura 1, no qual os sentimentos associados ao Fenômeno do Impostor são acentuados, impulsionados e perpetuados ao longo do tempo (Clance *et al.*, 1995; Sakulku, 2011).



Fonte: Elaborado com base em Clance (1985) e Sakulku (2011).

Com base na análise da Figura 1, é possível observar que, quando o indivíduo afligido pelo Fenômeno do Impostor é incumbido de uma nova tarefa, ele se vê imerso em um caleidoscópio emocional que inclui ansiedade, estresse, medo e insegurança em relação à sua competência para executar a atividade com sucesso (Clance, 1985). Diante desse cenário, emergem dois padrões de comportamentos distintos a serem adotados por esse sujeito: (i) o perfeccionismo; ou (ii) a procrastinação (Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995).

Quando à luz do comportamento perfeccionista, o indivíduo dá início à tarefa de imediato, dedicando-lhe mais tempo do que o necessário (Cowman; Ferrari, 2002). Como reação secundária à essa diligência, que visa suprimir a sensação de incompetência, tem-se a negligência das demais responsabilidades, como os compromissos e relações pessoais (Kets de Vries, 2005). No entanto, embora incorra em êxito, o indivíduo não experimenta satisfação,

pois atribuí tal sucesso ao seu preparo rigoroso, e não ao seu mérito, e, por conseguinte, sente-se um impostor em sua própria pele (Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995).

No entanto, é importante notar que o traço de personalidade perfeccionista é plural. Isso porque ele é caracterizado tanto como adaptativo, quando o indivíduo fixa expectativas elevadas e padrões rigorosos para si mesmo, e é capaz de experimentar satisfação e orgulho com o sucesso alcançado por meio desses padrões, quanto como desadaptativo, quando o perfeccionista possui tais expectativas de forma irrealista e não consegue vivenciar satisfação mesmo quando as alcança (Hamachek, 1978).

Se, por outro lado, o indivíduo assume a conduta procrastinadora, o advento da tarefa desencadeia uma reação de inércia e apatia, como forma de adiar a possibilidade de fracasso e, assim, preservar a sua autoestima (Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995). Todavia, conforme o prazo de conclusão se aproxima, os seus esforços para concluí-la são amplamente intensificados. Em que pese o êxito, o indivíduo acredita que o sucesso decorre da sorte, uma vez que finalizou a tarefa apressadamente, e, ante essa crença, sente-se um impostor, conforme destacam os estudos de Clance e Imes (1978) e Clance *et al.* (1995).

Com base no exposto, pode-se inferir que as concepções impostoras, tanto na postura procrastinadora quanto na perfeccionista, impedem o reconhecimento do mérito pessoal pelo esforço dedicado à realização da tarefa. Nesse sentido, o Fenômeno do Impostor inibe a percepção de que o sucesso alcançado por meio do trabalho árduo, que foi dificultado por todo o sofrimento psicológico decorrente do próprio fenômeno, reflete as qualidades e habilidades intrínsecas do indivíduo, incluindo a sua capacidade de execução rigorosa da tarefa.

Cowman e Ferrari (2002) destacam que, se esse indivíduo fracassasse, provavelmente não atribuiria esse revés à procrastinação, mas a si mesmo. Isso porque, sendo perfeccionista ou procrastinador, aqueles que estão sujeitos ao Fenômeno do Impostor não legitimam o próprio sucesso, sempre o atribuindo ao esforço ou à sorte, respectivamente. Além disso, diante de um fracasso, eles aprofundam a autopercepção fraudulenta e, se expostos a terceiros, empregam comportamentos de *self-handicapping*, que consistem em criar empecilhos ou dificuldades intencionais para justificar o insucesso, em vez de uma falta de habilidade ou competência, sendo um mecanismo de defesa da autoestima e autoimagem, como os autores esclarecem.

Todos esses comportamentos estão intrinsecamente relacionados à influência do Fenômeno do Impostor sobre a autoestima do indivíduo. Não obstante a conduta adotada, o Ciclo do Impostor culmina inevitavelmente no desenvolvimento de uma autopercepção fraudulenta, resultando na diminuição da autoestima (Clance; Imes, 1978). Esse padrão acentua-se a cada nova tarefa, aprofundando as inseguranças, os medos, o estresse, a ansiedade

e as crenças de inabilidade, inadequação e fraude intelectual e profissional. Assim, conforme Clance e O'Toole (1987, p. 2), os indivíduos afetados pelo impostorismo

[...] não podem alcançar tudo o que eles são capazes de alcançar, e eles não desfrutam de seus sucessos. [...] não possuem um sentido realista de sua própria competência e não têm plenos poderes para internalizar os seus pontos fortes, aceitar seus déficits e viver com alegria. Se os sentimentos impostores são intensos, os portadores da síndrome podem recusar oportunidades para avançar. Eles não podem simplesmente tentar realizar os seus sonhos, fixando-se, em vez disso, no que parece seguro. Ansiedade, insegurança, medo do fracasso e culpa sobre o sucesso minam sua capacidade de funcionar em seu mais alto nível.

Esse postulado ressalta a relevância psicossocial de explorar o Fenômeno do Impostor, sobretudo em contextos profissionais onde as crenças e emoções impostoras podem impactar as carreiras. Isso pois o impostorismo pode ser compreendido por seis características: (1) sentimentos de falsidade intelectual; (2) a crença de que o sucesso é fruto da sorte; (3) falta de confiança na própria capacidade de repetir conquistas anteriores; (4) medo de ser avaliado pelos outros e de fracassar; (5) a incapacidade de obter prazer com as realizações do passado; e (6) o medo de que a própria incompetência seja descoberta pelos outros (Clance; Imes, 1978).

Complementarmente, Chassangre e Callahan (2017) e Clance e O'Toole (1987) a heterogeneidade de características intrínsecas e contextos etiológicos relacionados à saúde mental e ao bem-estar dos indivíduos afligidos pelo Fenômeno do Impostor. Nesse contexto, Chassangre e Callahan (2017) enunciam que há uma relação entre os traços emocionais e de personalidade de um indivíduo com o impostorismo, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Perfil dos Indivíduos com Impostorismo

Característica	Descrição
Introversão	Pessoas introvertidas têm maior propensão ao impostorismo do que indivíduos extrovertidos.
Dificuldade em aceitar elogios	Experimentam sentimentos negativos e pensamentos disfuncionais sobre realizações bem-sucedidas.
Definição inadequada de inteligência	A inteligência é representada como uma entidade fixa, que se torna uma prova do valor pessoal do indivíduo.
Medo da avaliação	Percebem as avaliações como um risco de terem a sua impostura descoberta.
Medo de falhar	Apresentam um temor profundo diante da possibilidade de demonstrar incompetência.
Culpa pelo sucesso	Acreditam que não merecem o seu sucesso.
Ansiedade Generalizada	Os indivíduos experimentam ansiedade significativa ao exporem suas habilidades diariamente.
Mensagens ambientais e familiares	Frequentemente recebem mensagens contraditórias sobre sua inteligência ou desempenho.
Superestimação das habilidades alheias e subestimação de suas próprias habilidades	Minimizam suas próprias habilidades, comparando as suas fraquezas com as forças dos outros ao seu redor.
Ciclo do Impostor	Estabelecem um ciclo comportamental ao realizar as tarefas.

Fonte: Adaptado de Chassangre e Callahan (2017, p. 99).

Considerando as informações do Quadro 1, Chassangre e Callahan (2017) destacam que indivíduos introvertidos são mais propensos a exibir comportamentos contraditórios em relação às suas verdadeiras emoções nas interações sociais, constituindo a característica do Fenômeno do Impostor de autopercepção fraudulenta. Ademais, a baixa autoconfiança, a baixa autoestima e a ansiedade generalizada entre esses indivíduos contribuem para a manifestação de crenças associadas ao impostorismo (Clance, 1985).

Embora Sonnak e Towell (2001) tenham observado uma relação inversa entre a autoestima e o Fenômeno do Impostor, é importante abordar com cautela as compreensões paralelas dos sentimentos de impostura e a autoestima. Nesse sentido, Langford e Clance (1993) apontam que os indivíduos com impostorismo podem manter níveis satisfatórios de autoestima em situações cotidianas, sendo os níveis prejudiciais mais evidentes quando confrontados com desafios que possam expor suas supostas inadequações.

Isso porque a baixa autoestima característica desse fenômeno está associada a uma concepção rígida de inteligência, focada no cumprimento de metas com o único propósito de demonstrar suas competências aos outros (Chassangre; Callahan, 2017). Contrastando com a percepção flexível de inteligência, orientada ao aprendizado e ao desenvolvimento, presente em contextos sem impostorismo, conforme também apontam os referidos autores. À luz disso, Kets de Vries (1989) retrata aqueles afetados pelo Fenômeno do Impostor como indivíduos:

[...] atipicamente sensíveis às experiências de rejeição; eles são excessivamente receosos de falha social e sofrem de persistentes necessidades de dependência. O que também deve ser observado são suas atitudes perfeccionistas em relação a si mesmos. É como se eles incorporassem as expectativas excessivas de seus pais, que nunca foram devidamente “metabolizadas”. Em muitos casos, eles podem sofrer de formas generalizadas de ansiedade, falta de autoconfiança e depressão (Kets de Vries, 1989, p. 21-22).

O comportamento de quem vivencia o impostorismo diante das avaliações, seja qual for o resultado, frequentemente reflete as expectativas familiares elevadas e cobranças rigorosas (Langford; Clance, 1993). Segundo Whitman e Shanine (2012), a influência familiar é fundamental na gênese do Fenômeno do Impostor, destacando a instrução parental que pressiona as crianças a satisfazer todas as expectativas, limitando sua capacidade de desenvolver uma identidade própria e lidar com os sentimentos de inadequação.

Nesse sentido, Clance e Imes (1978) já haviam sugerido que o impostorismo surge no contexto familiar ao estudar a influência dos pais no desenvolvimento psicoemocional de dois grupos de mulheres. O primeiro grupo cresceu na sombra de um parente designado como “o inteligente” da família, o que levou essas mulheres a duvidarem de sua própria inteligência, atribuindo o seu sucesso acadêmico às habilidades sociais, em vez de receber apoio familiar. Por outro lado, as mulheres do segundo grupo foram encorajadas e apoiadas pela família, mas ao enfrentarem os desafios escolares, começaram a questionar suas próprias capacidades, pois concluíam que não eram inteligentes se precisavam se esforçar para obter sucesso.

Sob essa luz, a literatura identifica quatro cenários propícios para o desenvolvimento do Fenômeno do Impostor na infância: (i) crianças que percebem suas habilidades como extraordinárias e anormais para suas famílias, raça, gênero, etc.; (ii) crianças que recebem *feedback* conflitante de familiares e de educadores; (iii) crianças que não tiveram seus talentos elogiados ou validados pelas famílias; e (iv) filhos de pais que exigem excelência e sucesso sem margem para falhas (Clance, 1985; Clance *et al.*, 1995). Contudo, o impostorismo também pode se manifestar em resposta a eventos que ocorrem após a infância, como em função da competitividade econômica e organizacional (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016).

2.1.2 Fenômeno do Impostor e o Contexto Profissional

No ambiente de trabalho, o Fenômeno do Impostor manifesta-se como uma distorção da identidade profissional, na qual o indivíduo, apesar de reconhecimento, promoções e *feedbacks* positivos, sente-se, tenazmente, incompetente e fraudulento (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Neureiter; Traut-Mattausch, 2016). Essa dissonância entre a percepção externa de eficácia e a autopercepção de desqualificação gera sofrimento psicológico, incluindo o medo da exposição, sensação de inadequação, insatisfação profissional e estresse (Cowman; Ferrari, 2002; Hudson; González-Gómez, 2021).

À vista disso, o impostorismo profissional emerge como um fenômeno peculiar, pois é razoável presumir que, ao concluir a formação acadêmica, o ingresso no mercado de trabalho, as premiações por desempenho e, também, o amadurecimento pessoal na vida adulta, o indivíduo deveria adquirir habilidades psicoemocionais para atribuir precisamente as suas conquistas e as suas falhas. Todavia, Vergauwe *et al.* (2015) pretextam que o Fenômeno do Impostor faz parte de uma pandemia na saúde mental laboral, que tem a sua gênese na competitividade organizacional e na conseqüente pressão por produtividade.

Embora os efeitos contraproducentes do clima empresarial competitivo sejam comuns a todos os colaboradores, para os referidos autores, os profissionais propensos aos sentimentos relacionados ao impostorismo, como o medo de cometer erros, baixa autoestima e inadequação, são mais vulneráveis. Isso porque, enquanto todos os colaboradores compartilham o medo de serem mandados embora caso não cumpram as metas da empresa, o Fenômeno do Impostor suscita nos demais profissionais um intenso sofrimento psicológico para cumprir, além das metas da empresa, as metas criadas pela própria mente autocrítica (Vergauwe *et al.*, 2015).

Nesse panorama, as crenças oriundas do impostorismo percebem o fracasso no trabalho como uma validação, objetiva e irrefutável, da inadequação e da inaptidão enquanto profissional (Whitman; Shanine, 2012). Por essa razão, os cargos e projetos que envolvam a tomada de decisões, assunção de riscos e a possibilidade de falhas provocam intensa angústia emocional e baixa autoestima entre os profissionais que vivenciam o Fenômeno do Impostor (Hudson; González-Gómez, 2021). Consequentemente, estas posições podem ser evitadas por esses indivíduos como forma de autopreservação do seu bem-estar psicológico.

Grubb e McDowell (2012) descrevem os profissionais influenciados pelo impostorismo como indivíduos que “voam sob o radar da gerência”, evitando os holofotes, executando tarefas com precisão para não cometer erros, mas sem buscar reconhecimento, e buscando esquivar-se de serem expostos como fraudes. Esse perfil está associado ao comprometimento superficial com a empresa, estresse ocupacional e estratégias de evitação ante eventos desafiadores (Grubb; McDowell, 2012; McDowell; Boyd; Bowler, 2007; Vergauwe *et al.*, 2015).

Assim, embora o perfeccionismo relacionado ao impostorismo possa gerar resultados imediatos favoráveis à empresa, o sofrimento mental prolongado decorrente desse fenômeno tende a impactar negativamente os resultados organizacionais ao longo do tempo (Kets de Vries, 2005). Isso ressalta a necessidade de medidas empresariais voltadas à saúde mental dos profissionais. Nesse contexto, Hudson e González-Gómez (2021) destacam que a estrutura organizacional desempenha um papel moderador na manifestação do Fenômeno do Impostor.

A Teoria das Estruturas Organizacionais posiciona as entidades em um *continuum*, que varia do paradigma mecanicista, caracterizado por regras formais e centralização decisória, ao paradigma orgânico, marcado por regulamentos flexíveis e estruturas informais (Pfeffer; Salancik, 2003). Este último ambiente é visto positivamente pelos colaboradores, promovendo bem-estar emocional (Halbesleben *et al.*, 2014), pois maximiza a inovação profissional e minimiza emoções negativas, permitindo a experimentação e as falhas (Amabile; Pratt, 2016).

Nessa ótica, Hudson e González-Gómez (2021) argumentam que em organizações com estruturas orgânicas, que favorecem a interação coletiva e o apoio mútuo, os indivíduos que

sentem vergonha têm maior probabilidade de superar tendências de evitação e se engajar mais. Contudo, em estruturas mecanicistas, eles têm menos chances de superar tais tendências, conformando-se à norma social de comportamento restrito por regras. Assim, tem-se um desafio aos profissionais com impostorismo, que tendem à evitação quando sentem vergonha.

Portanto, a relação direta entre estruturas organizacionais mecanicistas e o Fenômeno do Impostor (Hudson; González-Gómez, 2021) fundamenta-se na inseparabilidade entre o impostorismo e a vergonha – uma emoção moral e social que emerge da percepção de não atender às expectativas e normas sociais, como descrito por Cohen *et al.* (2011) – (Clance, 1985; Clance; O'Toole, 1987; Gardner *et al.*, 2019; Sakulku, 2011). E a vivência com esse fenômeno inclui a crença de que estão aquém das expectativas alheias (Clance; Imes, 1978).

Diante desse contexto, compreende-se que o núcleo do Fenômeno do Impostor está nas expectativas sociais, cuja violação é interpretada pelos indivíduos como uma validação de sua fraude e inadequação (Clance; Imes, 1978; Cohen *et al.*, 2011; Gardner *et al.*, 2019; Sakulku, 2011). Sob essa ótica, Vergauwe *et al.* (2015) o definem como uma personalidade profissional desadaptativa, resultante da interação entre fatores intrínsecos e extrínsecos, conforme a análise empírica dos aspectos típicos do fenômeno pelos autores exposta no Quadro 2.

Quadro 2 - Aspectos Típicos do Fenômeno do Impostor no Contexto Profissional

Característica	Descrição
Neuroticismo	Inclinação para a experimentação de emoções negativas e de sentimentos de medo e culpa por questões menores.
Autoavaliação negativa	Apreciação de baixos níveis de autoestima, de autoeficácia e incapacidade de internalizar o sucesso.
Baixa autoeficácia	Falta de confiança nas próprias habilidades e competências.
Baixa satisfação no trabalho	O medo de ser exposto como inábil, com os sentimentos de ansiedade e insegurança, causam insatisfação com o trabalho.
Perfeccionismo desadaptativo	Estabelecimento de metas irrealistas e padrões rígidos para si próprio, mas sem desenvolver a sensação de realização.
Compromisso Organizacional	O comprometimento com a organização fundamenta-se no medo de não conseguir um novo emprego.
Suporte social como mecanismo de proteção	O suporte social auxilia em uma melhor gerência das manifestações do Fenômeno do Impostor sobre a carreira e saúde mental.
Estratégia de enfrentamento adaptativas e desadaptativas	Adoção de estratégias de enfrentamento para lidar com as demandas sentimentos de impostorismo referentes ao engajamento e à esquiva.

Fonte: Elaborado com base em Vergauwe *et al.* (2015).

Ao abordar esses aspectos, Vergauwe *et al.* (2015) destacam o neuroticismo como um dos traços mais marcantes da personalidade desadaptativa entre os profissionais, justificando essa proeminência pela convergência entre neuroticismo e impostorismo na vivência contínua de emoções negativas, como medo, vergonha, sensação de fraude e preocupação excessiva com

avaliações. Além disso, ambas as experiências compartilham manifestações clínicas, como ansiedade e depressão, conforme complementam Cowman e Ferrari (2002).

Vergauwe *et al.* (2015) refletem ainda que esse quadro de neurose observado entre os profissionais com impostorismo está associado a níveis reduzidos de conscienciosidade. Os autores pontuam que indivíduos com alta conscienciosidade, isto é, diligentes, organizados e ambiciosos, exibem sentimentos sólidos de competência e autoestima. Em contrapartida, os que enfrentam emoções impostoras, devido ao elevado nível de neuroticismo, são incapazes de experimentar tais sentimentos positivos, permanecendo envoltos à sensação de incompetência.

Esse cenário associa-se à autoavaliação negativa de profissionais com impostorismo, descrita por Judge e Kamm02er-Mueller (2012) como um constructo heterogêneo que abrange traços de personalidade como autoestima, autoeficácia, estabilidade emocional e *locus* de controle – este último sendo a crença de total controle sobre eventos, ações e resultados. Nesse sentido, Vergauwe *et al.* (2015) argumentam que as emoções do impostorismo, como vergonha e inadequação, afetam negativamente a percepção de valor próprio desses profissionais.

Os autores também destacam que a aludida baixa autoeficácia é fundamental para a compreensão dos efeitos do Fenômeno do Impostor no ambiente de trabalho e na carreira. A autoeficácia refere-se à maneira como o indivíduo aborda as tarefas e persiste diante das adversidades. Contudo, Vergauwe *et al.* (2015) observam que o impostorismo suscita dúvidas no profissional quanto a sua capacidade atingir metas e alcançar o sucesso, corroborando a análise de Clance (1985) sobre como o fenômeno diminui a autopercepção de êxito.

Assim, profissionais afetados pelo impostorismo tendem a se engajar menos em novas atividades e, quando envolvidos em projetos, minimizam esforços ou desistem diante de desafios (Vergauwe *et al.*, 2015). Portanto, a baixa autoeficácia intensifica a percepção de risco desses indivíduos, resultando em angústia, ansiedade e depressão, o que influencia negativamente as decisões de carreira, levando-os a descartar oportunidades e a não se prepararem adequadamente para sua trajetória profissional, conforme discorrem os autores.

Em função desses fatores, a satisfação profissional é reduzida, apresentando relação negativa com o neuroticismo e positiva com a autoestima e autoavaliação positiva (Judge; Kammeyer-Mueller, 2012). Para Vergauwe *et al.* (2015), essa redução decorre do medo de ser visto como incompetente, aliado à ansiedade. Em contraste, indivíduos resguardados das emoções do impostorismo veem os desafios como oportunidades de realização e de obtenção de satisfação (Hutchins; Penney; Sublett, 2018).

Vergauwe *et al.* (2015) identificaram, além de tudo, uma correlação positiva entre o Fenômeno do Impostor e o perfeccionismo desadaptativo, e negativa com o adaptativo. Isso

sugere que esses profissionais tendem a estabelecer metas elevadas com padrões rigorosos para demonstrar competência. Isso é problemático, pois o perfeccionismo desadaptativo está ligado à insatisfação, ansiedade e baixa autoestima (Jain, 2022); além disso, não há a internalização do sucesso dessas metas, perpetuando a insatisfação (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016).

Além do perfeccionismo desadaptativo, Hutchins, Penney e Sublett (2018) postulam que os profissionais enfrentam o Fenômeno do Impostor por intermédio de outras estratégias desadaptativas, visando evitar a exposição de suas supostas inabilidades. Essa postura evitativa também se manifesta por esquiva de avaliações e procrastinação, buscando alívio temporário ao sofrimento psicológico e à exaustão emocional gerados pelo impostorismo (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012).

Contudo, Hutchins, Penney e Sublett (2018) e Vergauwe *et al.* (2015) também destacam que alguns profissionais que vivenciam o fenômeno podem adotar estratégias de enfrentamento adaptativas, como colaborar com os colegas e compartilhar conhecimento, a fim de demonstrar competência e mitigar a sensação de fraudulência por meio de ações construtivas. Essas estratégias ativas, como o comportamento de cidadania organizacional, envolvem ir além das obrigações formais (Meurer, 2019; Vergauwe *et al.*, 2015).

Vergauwe *et al.* (2015) e Whitman e Shanine (2012) enfatizam que os comportamentos adaptativos são mais adotados quando os profissionais recebem maior apoio social por parte da organização e dos colegas de trabalho, enquanto aqueles com menor suporte social se envolvem mais em comportamentos evitativos. Isso ocorre porque obter apoio em grupos sociais pode ser benéfico para aliviar a tensão, melhorar a concentração, promover o bom humor e a sensação de segurança, além de prevenir a depressão e a ansiedade (Calvetti *et al.*, 2017).

Diante disso, Vergauwe *et al.* (2015) afirmam que o apoio social organizacional é fundamental para mitigar o Fenômeno do Impostor, pois auxilia na gestão dessas emoções e crenças disfuncionais. Entretanto, Whitman e Shanine (2012) ressaltam que a própria natureza do impostorismo pode dificultar a busca por conexões sociais. Esse quadro destaca a relevância de que as entidades promovam culturas organizacionais que favoreçam a interação social e construção de redes de apoio, permitindo que os colaboradores mantenham sua eficácia.

Além de tudo, o impostorismo afeta o compromisso dos profissionais com a empresa (Vergauwe *et al.*, 2015), o qual se divide em duas dimensões: (i) comprometimento afetivo, relacionado ao vínculo emocional com a empresa; e o (ii) comprometimento de continuidade, associado aos custos percebidos pelo indivíduo em deixar a empresa (Meyer *et al.*, 2012). Quanto a este, Vergauwe *et al.* (2015) notaram que os colaboradores com maiores tendências de impostorismo tendem a demonstrar menor disposição em abandonar seus atuais cargos.

Contudo, a justificativa para esse cenário não é otimista. Isso pois McDowell, Boyd e Bowler (2007) apontam que os profissionais afetados pelo Fenômeno do Impostor sentem que não merecem seus cargos ao acreditarem tê-los conquistado dissimulando suas incompetências e, assim, temem não encontrar outra oportunidade de trabalho. Ademais, os autores destacam que a dificuldade de internalizar o sucesso e o medo intenso de ser exposto dificultam o desenvolvimento do comprometimento afetivo com a organização.

Em face de todo o exposto, é pertinente mencionar que Vergauwe *et al.* (2015) reconhecem as limitações da metodologia quantitativa em seu estudo com 201 funcionários belgas dos setores de finanças e contabilidade, recursos humanos e educação que evidenciou tais aspectos típicos do Fenômeno do Impostor no contexto profissional. À exemplo disso, os autores sugerem que, apesar dos resultados indicarem menor nível de conscienciosidade, isso pode refletir as autoavaliações negativas induzidas pela natureza do impostorismo.

Esse quadro reflete uma ambiguidade que transcende a análise quantitativa, que não abrange a compreensão dos pensamentos e sentimentos dos profissionais com impostorismo. Nesse contexto, os estudos de Grubb e McDowell (2012), Vergauwe *et al.* (2015), Neureiter e Traut-Mattausch (2016) e de Hutchins, Penney e Sublett (2018) apresentam resultados opostos aos de McDowell, Boyd e Bowler (2007), Whitman e Shanine (2012) e Hudson e González-Gómez (2021) sobre as estratégias de enfrentamento contra as emoções e crenças do fenômeno, com o primeiro grupo destacando táticas desadaptativas e o segundo, adaptativas.

Sugere-se que essa divergência pode ser atribuída à complexidade do Fenômeno do Impostor, que engloba uma variedade de sentimentos e crenças. Assim, propõe-se que os indivíduos que vivenciam o impostorismo podem adotar ambas as estratégias de enfrentamento, dependendo das circunstâncias. Este argumento é respaldado por Whitman e Shanine (2012), que observaram que a adoção de uma postura ativa estava relacionada ao nível de apoio social recebido. Nesse contexto, postula-se que uma abordagem metodológica fenomenológica se faz necessária, por capturar a subjetividade da vivência do impostorismo.

Uma descrição detalhada das circunstâncias que desencadeiam essas emoções e crenças pode fornecer esclarecimentos fundamentais sobre a manifestação do Fenômeno do Impostor, sobretudo no contexto organizacional, dado seu impacto nos resultados empresariais (Hudson; González-Gómez, 2021; Whitman; Shanine, 2012) e nas trajetórias profissionais (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016). Isso porque a literatura aponta que o modo como o indivíduo age ante ao impostorismo está relacionado à exaustão dos seus recursos causada por este fenômeno.

Sob essa perspectiva, este estudo adere a Teoria da Conservação dos Recursos como base teórica, argumentando que a gestão concomitante das emoções do impostorismo e das

demandas profissionais consome significativamente recursos pessoais, emocionais e físicos, impactando o desempenho profissional e, por conseguinte, organizacional. Esta teoria esclarece essa dinâmica, como discutido a seguir.

2.2 TEORIA DA CONSERVAÇÃO DOS RECURSOS E O FENÔMENO DO IMPOSTOR

A *Conservation of Resources Theory*, proposta por Hobfoll (1989), aborda como os indivíduos lidam com o estresse, sugerindo que os sujeitos possuem recursos, extrínsecos e intrínsecos, fundamentais para manter seu bem-estar psicológico em situações estressantes. Portanto, os indivíduos têm um instinto natural para adquirir e preservar esses recursos, quantitativamente e qualitativamente (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Assim, esta teoria fornece uma estrutura abrangente para compreender as ações diante de situações estressoras.

Diante do exposto, convém esclarecer que o estresse é entendido como um estímulo ou situação que desencadeia perturbação ou reação adaptativa, envolvendo processos cognitivos, emocionais e comportamentais (García-Ros *et al.*, 2012; Head, 1996; Lipp, 2001). Embora tradicionalmente associado a situações adversas, o estresse também pode surgir em indivíduos expostos a eventos extremamente positivos (Von Borell, 2001). Assim, ele pode se manifestar em duas formas distintas, o eustresse e o distresse.

Se o estresse é energético e desencadeia uma resposta adaptativa no organismo, tem-se o eustresse; se acarreta prejuízos ao corpo e à mente devido à falta de recursos adequados de enfrentamento, tem-se o distresse (Nodari *et al.*, 2014). Em adição, Latack (1986) pontua que o nível de estresse está intimamente ligado à capacidade do indivíduo de gerenciar seus recursos para lidar com as tensões. Assim, o estresse é pernicioso quando excede os recursos disponíveis, afetando negativamente o bem-estar (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; McEwen; Lasley, 2003).

Sob essa perspectiva, o estresse fundamenta-se na disponibilidade e gestão de recursos pelo indivíduo. Alinhado a isso, a Teoria da Conservação dos Recursos aponta que ele é desencadeado por três situações factíveis: (i) ante a uma ameaça de perda de recursos; (ii) com a perda efetiva de recursos; e ou (iii) com a falha na recuperação, em forma de benefícios, dos recursos investidos (Hobfoll, 2001). Esses recursos podem ser encontrados internamente, no ambiente em que o indivíduo está inserido ou em uma combinação de ambos (Hobfoll, 1989).

Esses recursos podem ser classificados em: (i) materiais, como transporte, alimentação, moradia e tecnologia; (ii) de condição, como emprego, nível de escolaridade, classe social e acesso à cultura; (iii) de características pessoais, como autoestima, autoeficácia, habilidades de enfrentamento e inteligência emocional; e (iv) de energia, como tempo livre, suporte social,

recursos financeiros e bem-estar físico (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). No entanto, consoante ao tópico anterior, os profissionais com impostorismo sofrem com a perda de recursos como autoestima, autoeficácia, tempo livre, suporte social, habilidades de enfrentamento e afins.

Embora a avaliação dos recursos recebidos ou perdidos seja subjetiva para cada sujeito (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001), sugere-se que, com base no exposto no tópico anterior, que os profissionais com impostorismo tendem a valorizar excessivamente atributos externos, como reconhecimento e validação externa, enquanto são propensos a subestimar os seus próprios recursos. Essa premissa contribui para explicar por que a perda de recursos extrínsecos gera sofrimento psicológico e torna os indivíduos mais vulneráveis à perda de recursos intrínsecos, como autoestima e bem-estar, além de invalidarem o sucesso alcançado.

À luz desse argumento, o primeiro princípio da teoria de Hobfoll (2001), a primazia da perda de recursos, postula que, diante de um equilíbrio entre perdas e ganhos, as subtrações têm uma influência significativamente maior nas respostas fisiológicas, cognitivas, emocionais e sociais de um indivíduo em comparação às adições. Isso sugere que os profissionais afetados pelo impostorismo ou em profissões estressantes experimentam uma perda de recursos maior do que os ganhos proporcionados por suas carreiras.

Sob essa perspectiva, Whitman e Shanine (2012) complementam que a perda de recursos é um preditor mais forte de reações emocionais negativas. Assim, indivíduos afetados pelo Fenômeno do Impostor, apesar de suas conquistas e reputação sólida, concentram-se nas suas falhas e no medo da exposição. A partir do referido princípio, entende-se que esses sujeitos raramente desfrutam de seu sucesso, focando mais nos sentimentos e pensamentos disfuncionais do impostorismo (Clance; Imes, 1978; Whitman; Shanine, 2012).

O segundo princípio da Teoria da Conservação dos Recursos é o de investimento de recursos, postulando que os indivíduos devem aplicá-los para a recuperação e salvaguarda das perdas e para a geração de novos atributos. Nesse contexto, de acordo com Hobfoll (1989), aqueles com alto níveis de recursos, tanto quantitativo quanto qualitativos, têm menor probabilidade de perdê-los e maior capacidade de obtê-los; o oposto também é verdadeiro: os que têm poucos recursos são mais vulneráveis a perdê-los e têm menor capacidade de obtê-los.

Nessa lógica, verifica-se que quem vivencia o Fenômeno do Impostor tende a investir expressivamente recursos, como esforço e tempo, no perfeccionismo desadaptativo, como uma forma de mascarar a sensação de fraudulência (Whitman; Shanine, 2012). Desse modo, enquanto outros indivíduos procuram acumular reservas de recursos para se proteger contra perdas futuras e experimentam o eustresse (Hobfoll, 1989), aqueles com impostorismo correm maior risco de distresse e esgotamento de recursos (Whitman; Shanine, 2012).

Essa situação gerada pelo Fenômeno do Impostor torna-se problemática, uma vez que, de acordo com a teoria de Hobfoll (2001), os recursos desempenham um papel crucial não apenas por seu valor intrínseco, mas também por sua capacidade de gerar e adquirir outros recursos. Assim, esse autor discorre que, diante de uma perda de recursos, gera-se novas perdas, criando assim uma espiral descendente que compromete a capacidade dos indivíduos de lidar com demandas futuras. Essa espiral de perdas constitui o primeiro corolário da teoria.

Assim, os indivíduos com mais recursos são menos suscetíveis às perdas de recursos e mais propensos a ganhos, enquanto os profissionais com menos recursos em função do impostorismo se tornam mais vulneráveis a perdas adicionais (Whitman; Shanine, 2012). Essas autoras explicam que, após uma subtração inicial, os indivíduos ficam cada vez mais propensos a sofrer perdas contínuas de recursos, o que justifica a observação de que o Ciclo do Impostor se reinicia com aumentos de ansiedade, medo e crenças impostoras.

O segundo corolário de Hobfoll (2001) explica por que os profissionais com impostorismo tendem a adotar uma abordagem de enfrentamento evitativa para proteger e conservar os recursos remanescentes, enquanto os demais tendem a adotar a estratégia ativa (Hudson; González-Gómez, 2021; Whitman; Shanine, 2012). Isso ocorre porque o acúmulo de distresse naqueles indivíduos pode resultar em níveis mais elevados de exaustão.

Para sintetizar a aplicação da Teoria da Conservação dos Recursos ao constructo do Fenômeno do Impostor, apresenta-se a seguir o Quadro 3.

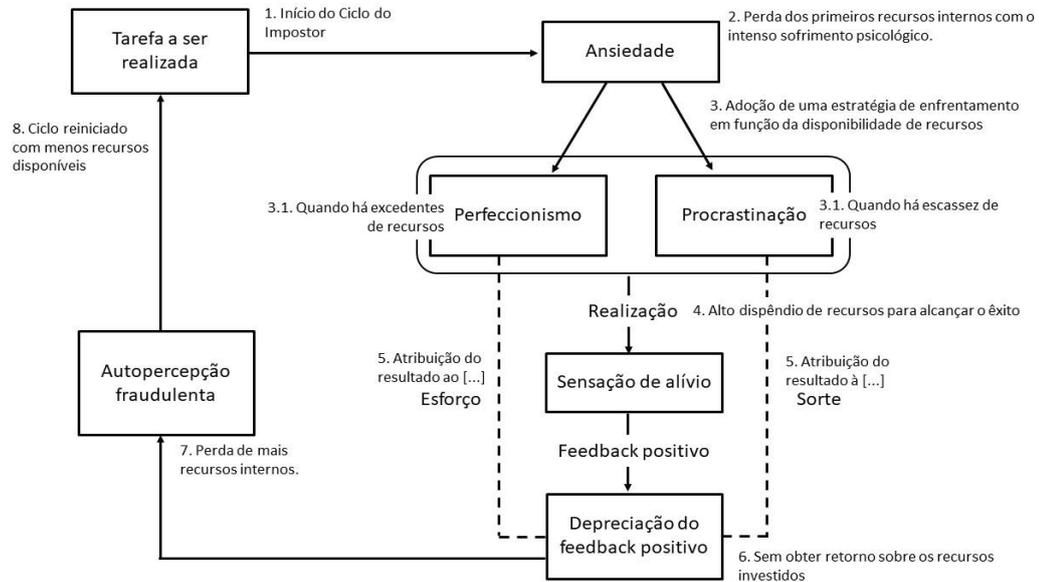
Quadro 3 - Síntese da Teoria da Conservação dos Recursos e sua Aplicação ao Fenômeno do Impostor

Princípios da Teoria da Conservação dos Recursos	Descrição	Aplicação ao Fenômeno do Impostor
Princípio da Primazia da Perda	A tendência humana de atribuir maior importância às suas perdas do que aos seus ganhos.	Tendência a internalizar as falhas de forma excessiva e focar no medo da exposição delas, com pouca capacidade de apreciar o sucesso.
Princípio de Investimento de Recursos	Os indivíduos investem seus recursos para compensar perdas passadas, prevenir as futuras e acumular excedentes.	Investimento excessivo em autocritica e esforços para evitar a exposição como fraudes, limitando a geração de recursos positivos.
Corolário 1	As espirais de perda representam ciclos nos quais a perda inicial de recursos leva a mais subtrações, intensifica a escassez, eleva o estresse e aumenta o risco de novas perdas.	O impostorismo prova perdas internas, como a autoestima, que geram e aprofundam as sensações de inadequação e fraudulência, dificultando a ruptura do Ciclo do Impostor e perpetua-o.
Corolário 2	A disponibilidade de recursos determina as estratégias de enfrentamento: a escassez favorece estratégias evitativas, enquanto o excedente enseja estratégias ativas.	Diante da escassez de recursos, o indivíduo afetado pelo Fenômeno do Impostor tende a adotar uma postura evitativa para preservar seu equilíbrio emocional.

Fonte: Adaptado de Whitman e Shanine (2012).

A análise da Teoria da Conservação dos Recursos revela uma gestão ineficiente de recursos pelos indivíduos com impostorismo, resultando no Ciclo do Impostor, cujos princípios podem ser analisados à luz dessa abordagem conceitual, conforme ilustrado na Figura 2.

Figura 2 - Ciclo do Impostor à Luz da Teoria da Conservação dos Recursos



Fonte: Elaborada pela autora com base em Clance (1985), Sakulku (2011) e Whitman e Shanine (2012).

Com base em Whitman e Shanine (2012), a Figura 2 evidencia que os indivíduos que experienciam o Fenômeno do Impostor, ao iniciarem uma tarefa, focam em suas falhas passadas e medos, perdendo recursos internos como autoconfiança e autoestima. Impulsionados pela crença de serem uma fraude (Clance, 1985), conjectura-se que eles recorrem inicialmente ao perfeccionismo como estratégia, enquanto dispõem de recursos excedentes para manejar proativamente com as suas crenças e emoções do impostorismo.

Embora essa possa ser uma estratégia de enfrentamento ativa, Vergauwe *et al.* (2015) destacam que os profissionais vivenciando o Fenômeno do Impostor adotam o perfeccionismo desadaptativo, caracterizado por autoexigência e autocríticas excessivas (Hamachek, 1978), como forma de evitar a sensação de incompetência e fraudulência. Infere-se que essa conduta, por ser desadaptativa, gera uma espiral de perdas de recursos, como autoestima, autoconfiança, tempo e energia, enquanto a privação de lazer e descanso provocam em perdas adicionais.

Ainda que alcancem o sucesso por essa via, esses indivíduos não o internalizam (Clance; Imes, 1978; Clance; O'Toole, 1987), não adquirindo recursos, como satisfação e autoconfiança. Segundo o princípio de investimentos de recursos, esperar-se-ia que o esforço empregado no perfeccionismo gerasse recompensas. Contudo, o Fenômeno do Impostor não só impede esses

retornos, como, conforme Clance (1985), tais congratulações recebidas ante ao sucesso aumentam o desconforto daqueles sujeitos ao impostorismo, podendo gerar mais perdas.

Portanto, ao final do Ciclo do Impostor, os indivíduos possuem menos recursos do que no início (Clance, 1985; Whitman; Shanine, 2012). Nesse ponto, a escassez de recursos, decorrente de sucessivas tarefas e das perdas consequentes, pode levar à procrastinação como uma tentativa de preservar os atributos remanescentes, evitando a exposição à possibilidade de falhas (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). No entanto, esse adiamento resulta em gasto excessivo de recursos, na conclusão tardia da tarefa, sem retornos, devido à dificuldade de internalizar o sucesso.

A partir dessa análise, sugere-se que o Fenômeno do Impostor conduz à exaustão de recursos devido à relação inversa entre investimento e retorno, o que se assemelha à Síndrome de *Burnout*. Esta é caracterizada por um estado crônico de esgotamento físico, mental e emocional decorrente de demandas onerosas (Harrison, 1999). Nesse contexto, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) esclarecem que esta manifestação ocorre em três dimensões: (i) exaustão emocional; (ii) despersonalização com distanciamento mental e indiferença com o trabalho e equipe; e (iii) baixa realização profissional e satisfação com o trabalho.

Acerca disso, Oliveira *et al.* (2021) notaram uma relação estatisticamente significativa entre o Fenômeno do Impostor e as duas primeiras dimensões da Síndrome de *Burnout* em profissionais de enfermagem. Esse achado é apoiado por Clance e Imes (1978), que associam o impostorismo à exaustão emocional decorrente da intensificação da percepção de fraude; além da despersonalização, evidenciada nesse fenômeno pela construção de uma máscara para ocultar a verdadeira personalidade (Clance, 1985). Ademais, Hutchins, Penney e Sublett (2018) e Vergauwe *et al.* (2015) destacaram a relação do impostorismo com a insatisfação profissional.

Diante desse cenário, destaca-se a importância das estratégias de enfrentamento para lidar com as perdas emocionais, físicas e mentais provocadas pelo impostorismo. Conforme a Teoria da Conservação dos Recursos, algumas táticas podem mitigar a exaustão emocional ao ensinar a aquisição, reposição e proteção dos recursos (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Whitman; Shanine, 2012). Assim, Whitman e Shanine (2012) argumentam que, ao adotar estratégias adaptativas, os indivíduos podem reduzir o esgotamento psicoemocional, fortalecer seus recursos internos e melhorar seu bem-estar.

Por outro lado, as estratégias desadaptativas, embora possam oferecer alívio temporário (Hutchins; Penney; Sublett, 2018), tendem a intensificar a exaustão emocional, pois limitam a exposição a desafios e oportunidades de crescimento, perpetuando os sentimentos negativos e a espiral de perdas (Whitman; Shanine, 2012). De acordo com as autoras, ao não direcionar

esforços para mitigar os pensamentos e emoções do impostorismo, mas apenas evita-los, o estressor persiste crescentemente, esgotando as forças e recursos do indivíduo, resultando em um déficit, como complementam Hutchins, Penney e Sublett (2018).

Apesar dessas perdas causadas pelas emoções e crenças impostoras, indivíduos afetados pelo Fenômeno do Impostor continuam a alcançar suas metas, como apoiado pela percepção externa de competência e sucesso (Cowman; Ferrari, 2002). Hudson e González-Gómez (2021), McDowell, Boyd e Bowler (2007) e Whitman e Shanine (2012) argumentam que a manutenção desse êxito decorre da adoção das estratégias de enfrentamento adaptativas. Nesse contexto, conforme a Teoria da Conservação dos Recursos, para empregar tais táticas é necessário que os indivíduos adquiram recursos suplementares aos seus internos, isto é, de natureza extrínseca.

Com esse enfoque, os moderadores do Fenômeno do Impostor, como o suporte social (Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012) e a estrutura organizacional orgânica (Hudson; González-Gómez, 2021), constituem fontes de recursos externos. Adicionalmente, habilidades de autorregulação emocional, autoquestionamento dos sentimentos impostores e uma perspectiva de autoeficácia, conforme Whitman e Shanine (2012), também auxiliam no enfrentamento adaptativo do impostorismo. Contudo, a complexidade do fenômeno sugere a existência de outras estratégias inexploradas pela literatura devido às limitações metodológicas.

Não obstante, a natureza psicoemocional disfuncional do Fenômeno do Impostor tende a exaurir os referidos suprimentos, especialmente os internos, conduzindo a comportamentos desadaptativos (Whitman; Shanine, 2012). Essa exaustão intensifica-se em contextos laborais estressantes e que demandam exposição pública de habilidades, impactando diretamente a carreira dos indivíduos, conforme complementam as autoras. À exemplo disso, Neureiter e Traut-Mattausch (2016) apontam que o nível de impostorismo vivenciado por um profissional é inversamente proporcional ao seu otimismo em relação à trajetória da sua própria carreira.

Segundo estas autoras, profissionais otimistas têm uma visão ampla e positiva das suas oportunidades de carreira, buscando autodesenvolvimento, metas desafiadoras e esforçando-se para alcançá-las. Em contraste, as crenças impostoras geram pessimismo, limitando o planejamento de carreira dos indivíduos, quem têm dificuldades em vislumbrar perspectivas promissoras para suas trajetórias (Hudson; González-Gómez, 2021). Consideram-se incapazes de buscar promoções, aumentos salariais ou novos empregos, além de sentirem insegurança quanto à manutenção da reputação e do cargo atual (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016).

Além disso, estas autoras destacam que profissionais otimistas percebem de forma mais acentuada tanto a comercialização interna quanto externa. A primeira refere-se à percepção do indivíduo quanto ao seu valor na empresa em que trabalha, enquanto a comercialização externa

diz respeito à percepção do seu valor para outras organizações (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016). Assim, as autoras argumentam que profissionais afetados pelo impostorismo, sendo menos otimistas, percebem uma redução na comercialização interna, o que diminui seus esforços para buscar por promoções no seu emprego atual.

Similarmente, esses profissionais também exibem menores níveis de comercialização externa, pois, conforme Neureiter e Traut-Mattausch (2016), a percepção positiva dessa característica é mediada pela adaptabilidade, entendida como a capacidade de lidar tanto com tarefas previsíveis quanto imprevistas. Nesse sentido, a Teoria da Conservação dos Recursos sugere que o aumento dos sentimentos de impostorismo reduz os recursos de adaptabilidade, resultando em menor iniciativa e maior insegurança em situações voláteis, como a busca por novas oportunidades de trabalho (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016; Whitman; Shanine, 2012).

2.3 O FENÔMENO DO IMPOSTOR E O CONTEXTO DA CONTABILIDADE

Vergauwe *et al.* (2015) identificaram os sentimentos e aspectos do impostorismo em profissionais de contabilidade, finanças, recursos humanos e educação, conforme exposto no Quadro 2, disposto no tópico 2.1.2. Além disso, os estudos de Matos (2014), Alves, Ferreira e Bonfim (2019), Gardner *et al.* (2019), Meurer (2019), Enget, Garcia e Webinger (2020) e Silva, Sousa e Simão (2022) também evidenciaram esse fenômeno no âmbito acadêmico contábil. Embora essas pesquisas não analisem estritamente o mercado de trabalho da contabilidade, são relevantes, pois, no contexto nacional, é comum que estudantes conciliem academia e trabalho.

Como ilustração dessa importância para a compreensão do Fenômeno do Impostor no cenário contábil, a pesquisa de Matos (2014) o investigou entre estudantes brasileiros, analisando sua relação com a autoeficácia e o desempenho acadêmico de 492 graduandos, beneficiários de bolsas estudantis e socioeconomicamente vulneráveis, nos cursos de contabilidade e administração de quatro instituições de ensino privadas em São Paulo. O estudo coletou os dados por meio da *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CIPS) e a Escala de Autoeficácia, analisando-os por meio do teste Qui-quadrado e da correlação de *Pearson*.

De modo pioneiro, a autora revelou que 77% dos universitários de contabilidade e administração apresentavam níveis substanciais de impostorismo. No entanto, não se verificou uma relação significativa entre o fenômeno e a prevalência em um curso específico. Ainda assim, os estudantes com maior intensidade de vivências impostoras demonstraram baixa autoeficácia e baixo desempenho acadêmico, corroborando Neureiter e Traut-Mattausch (2016)

e Vergauwe *et al.* (2015), que apontam os impactos negativos do Fenômeno do Impostor sobre esses aspectos no contexto do ambiente de trabalho.

Por fim, Matos (2014) constatou que o impostorismo não se manifesta expressivamente entre alunos beneficiários de bolsas estudantis e socioeconomicamente vulneráveis. Além disso, fatores como idade, estado civil e o período do curso também não apresentaram relações significativas com as emoções impostoras ou as crenças de autoeficácia acadêmica. Da mesma forma, não foram encontradas correlações estatisticamente relevantes entre o gênero dos estudantes de contabilidade e administração e os constructos do impostorismo e da autoeficácia.

Sob essa perspectiva de gênero no contexto contábil, Alves, Ferreira e Bonfim (2019) investigaram se as docentes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal Fluminense eram afetadas pelo Fenômeno do Impostor. Embora o estudo tenha se concentrado no departamento contábil, incluiu-se também as professoras do departamento de Administração que lecionam disciplinas relativas à contabilidade. Assim, os dados foram coletados de oito docentes por meio da *Clance Impostor Phenomenon Scale*.

Os autores observaram que sete participantes não demonstraram níveis significativos de impostorismo, enquanto apenas uma professora, do departamento de Ciências Contábeis, exibiu o nível mais elevado do fenômeno. Esses resultados divergem do estudo seminal de Clance e Imes (1978) quanto à ausência do Fenômeno do Impostor entre mulheres, contudo, corroboram os achados de Matos (2014), bem como indicam, no contexto contábil, um panorama já identificado em outras áreas (Bravata; Watts; Hagg, 2020; Kodweis *et al.*, 2023; Sonnak; Towell, 2001), a saber, a não exclusividade dessa manifestação ao gênero feminino.

Ademais, a análise estatística da CIPS de Alves, Ferreira e Bonfim (2019) destacou as assertivas A8, “raramente eu desenvolvo uma tarefa tão bem quanto eu gostaria de fazê-la”, e A19, “se eu receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado”. Para os autores, a ênfase na oitava afirmativa reflete a percepção docente de tempo escasso para executar as tarefas com a minúcia desejada. Sobre a décima nona, inferiu-se que as docentes não expõem os êxitos prematuros pelo temor de não se concretizarem por poderem ser um equívoco, devido à insegurança sobre sua competência.

À luz dos resultados obtidos, Alves, Ferreira e Bonfim (2019) depreendem que, apesar da predominância masculina no campo contábil, as mulheres não se veem menos competentes e, por isso, não são afligidas pelo Fenômeno do Impostor. No entanto, os autores argumentam que isso pode ser atribuído às exigências da carreira docente no setor público, que oferece evidências objetivas dos méritos e sucessos do indivíduo, dado que demanda um extenso

percurso de especialização acadêmica e a realização de concurso público, que avalia de forma objetiva as habilidades e competências do profissional.

Essa análise sugere que contextos nos quais mecanismos claros de validação estão presentes podem ser instrumentos para mitigar o impacto do impostorismo. Nesse panorama, a pesquisa de Gardner *et al.* (2019) evidenciam os mecanismos e estratégias de enfrentamento adotadas por graduandos em contabilidade nos Estados Unidos para lidar com o Fenômeno do Impostor. Para tanto, os autores utilizaram uma abordagem de métodos mistos, combinando análise qualitativa para explorar as estratégias dos indivíduos com impostorismo e a análise quantitativa para testar hipóteses fundamentadas na Teoria da Conservação dos Recursos.

Na primeira fase da pesquisa, foi empregado um protocolo de coleta de dados baseado em entrevistas semiestruturadas com 20 universitários, cujas informações foram analisadas por transcrições e codificação aberta. Na segunda fase, Gardner *et al.* (2019) ampliaram a amostra para 213 estudantes, coletando dados por meio de questionários e usando regressão hierárquica. Essa abordagem mista, ao explorar a subjetividade do impostorismo, marca um avanço na literatura sobre esse fenômeno no contexto contábil, compreendendo-o de modo mais abrangente e sugerindo que essa manifestação pode ser situacional, e não permanente.

Assim, Gardner *et al.* (2019) revelaram que os estudantes de contabilidade utilizam diversos mecanismos para lidar com o Fenômeno do Impostor, a saber: (i) fuga cognitiva; (ii) mascaramento; (iii) ajustar padrões de identidade em consonância aos grupos de referência; (iv) oferecer apoio social; e (v) buscar por apoio social. Os autores afirmam que alguns dessas estratégias visam minimizar as percepções impostoras, enquanto outras podem intensificá-las, sugerindo que, ao contrário da abordagem dicotômica usual em pesquisas quantitativas, os indivíduos podem adotar múltiplas táticas de enfrentamento.

A essa luz, os autores verificaram que os dois primeiros mecanismos são desadaptativos, proporcionando alívio temporário das aflições do impostorismo. A fuga cognitiva envolvia os estudantes em atividades não relacionadas à contabilidade, por vezes, de modo exacerbado, levando a condutas contraproducentes e prejudiciais à saúde; enquanto o mascaramento gerava uma necessidade constante de dissimulação, ampliando a autopercepção de fraude. Segundo os autores, as demais estratégias, tidas como adaptativas, permitiam aos alunos reconhecer que a falta de habilidade em uma área específica não implicava fracasso profissional ou acadêmico.

No que se refere às estratégias de enfrentamento baseadas no apoio social, a abordagem de Gardner *et al.* (2019) revelou que os estudantes que buscavam suporte entre seus pares experimentavam uma intensificação do impostorismo. Em contrapartida, aqueles que recorriam a professores ou familiares vivenciavam uma atenuação desse fenômeno. De acordo com os

autores, para esses graduandos, as interações com docentes desempenhavam um papel crucial ao proporcionar validação, bem como um senso de pertencimento e realização na faculdade.

Além das táticas de enfrentamento, a compreensão dos comportamentos associados ao Fenômeno do Impostor é útil para uma compreensão holística, como investigado por Meurer (2019). O autor examinou essa relação entre pós-graduandos *stricto sensu* em administração, contabilidade e economia no Brasil, destacando que áreas de alta complexidade, como a pós-graduação, favorecem a manifestação do impostorismo. Esse efeito se intensifica, sobretudo, na área de negócios, em que aspectos éticos e comportamentais influem sobre as organizações.

Nesse contexto, Meurer (2019) utilizou a *Clance Impostor Phenomenon Scale* e formulou a Escala Meurer e Costa de Comportamento Acadêmico – *Stricto Sensu*, contribuindo significativamente para a identificação dos comportamentos impostores manifestados por 1.186 pós-graduandos. A análise dos dados envolveu a Análise Fatorial Exploratória, os testes não paramétricos de *Kruskal-Wallis* e *Mann-Whitn02* e a correlação de *Spearman*. Com isso, os resultados indicaram que a maioria dos acadêmicos vivenciam o impostorismo moderadamente, embora todos apresentem algum grau das características do Fenômeno do Impostor.

Ademais, de modo semelhante ao estudo de Matos (2014) no contexto da graduação, Meurer (2019) não identificou relações significativas entre o nível de vivência do impostorismo e fatores como gênero, cor, etnia ou histórico familiar dos participantes da pesquisa. Contudo, de encontro a Alves, Ferreira e Bonfim (2019), notou-se que as pós-graduandas vivenciaram sentimentos impostores mais intensos relacionados à falsidade e subestimação intelectual, enquanto entre os alunos, a manifestação era mais pronunciada por meio de sensações de sorte ou acaso, vinculadas ao processo distorcido de atribuição do sucesso, típico do fenômeno.

Meurer (2019) também identificou que os discentes mais jovens, assim como aqueles em fase inicial da pós-graduação, apresentavam níveis mais elevados de impostorismo. Esse cenário reforça a premissa de que contextos novos e desconhecidos tendem a gerar inseguranças que desencadeiam esse fenômeno (Clance; Imes, 1978; Jöstl *et al.*, 2012; Parkman, 2016). Além disso, sugere que os indivíduos sem um percurso educacional extenso, capaz de fornecer evidências objetivas e sólidas de seus méritos, são mais suscetíveis ao Fenômeno do Impostor, conforme argumentado por Alves, Ferreira e Bonfim (2019).

No que se refere aos comportamentos adotados pelos pós-graduandos de negócios, Meurer (2019) analisou duas dimensões comportamentais. Na primeira, relativa às atitudes adaptativas, notou-se que níveis elevados do fenômeno se associam negativamente com comportamentos de cooperação, engajamento, comprometimento e empatia. Em contrapartida, quanto às atitudes desadaptativas, verificou-se que uma relação positiva com comportamentos

acadêmicos contraproducentes, como desrespeito, competitividade exacerbada, isolamento, desengajamento, procrastinação e indiferença às normas de convivência, uso e conservação.

Essas evidências alinham-se aos achados de Chassangre e Callahan (2017), Grubb e McDowell (2012), Vergauwe *et al.* (2015) e Neureiter e Traut-Mattausch (2016) no contexto profissional, sugerindo que padrões comportamentais semelhantes podem se manifestar entre profissionais contábeis. Contudo, embora Meurer (2019) forneça uma contribuição significativa para a compreensão dos comportamentos impostores no âmbito contábil, ainda se faz necessária uma investigação sobre as nuances e motivações subjacentes a essas atitudes, sobretudo diante dos desafios impostos pelo mercado de trabalho da contabilidade.

Diante desse contexto, destaca-se a pesquisa de Enget, Garcia e Webinger (2020, p. 2), que sustenta a premissa de que graduandos norte-americanos em Ciências Contábeis “se percebem como impostores, mas, na realidade, são pessoas altamente produtivas, que optam por trilhar caminhos mais difíceis para provar seu valor a si mesmos e aos outros”. Com base nisso, as autoras investigaram 356 universitários, empregando a *Clance Impostor Phenomenon Scale*, com o objetivo de examinar de que maneira as percepções de dificuldade e de oportunidade, o gênero e o impostorismo afetam a decisão de prosseguir na formação contábil.

Por meio de análises estatísticas, Enget, Garcia e Webinger (2020) constataram que a carreira contábil, nos Estados Unidos, é uma escolha recorrente entre estudantes que vivenciam o impostorismo, em razão de seu prestígio e da percepção de ser uma formação academicamente desafiadora e financeiramente recompensadora. Nesse sentido, conforme apontam as autoras, aqueles que vivenciam o Fenômeno do Impostor tendem a busca essa trajetória como forma de validar sua capacidade intelectual e atenuar os sentimentos de fraude que os acompanham.

Adicionalmente, Enget, Garcia e Webinger (2020) identificaram que as graduandas com elevados níveis de impostorismo e que percebem a contabilidade como uma área desafiadora apresentam maior propensão a optar por essa formação, em comparação a outros estudantes, de ambos os gêneros, que demonstram baixos níveis de impostorismo e/ou não consideram o curso desafiador. As autoras sugerem que esse quadro pode estar associado à denominada “atitude de *superwoman*”, característica das mulheres que vivenciam o Fenômeno do Impostor.

Enget, Garcia e Webinger (2020) ressaltam que mulheres com impostorismo sentem-se pressionadas a demonstrar continuamente a sua competência, influenciadas pelos estereótipos da profissão contábil. As autoras argumentam que, embora os indivíduos possam apresentar predisposição intelectual para certas áreas, suas percepções acerca da própria competência podem ser moldadas por idealizações sociais. Assim, alunas norte-americanas de Ciências Contábeis podem vivenciar o Fenômeno do Impostor em razão da hegemonia masculina na

profissão. Contudo, ainda que Alves, Ferreira e Bonfim (2019) também partam dessa premissa, seus achados divergem ao analisar professoras brasileiras de contabilidade.

Dessa forma, embora existam outras diferenças entre os estudos de Alves, Ferreira e Bonfim (2019) e de Enget, Garcia e Webinger (2020), cabe destacar que comparações entre este último e o contexto contábil brasileiro devem ser feitas com parcimônia. Pois, deve-se considerar as diferenças significativas entre os dois cenários no que tange ao prestígio e à remuneração da profissão em cada país. Nos Estados Unidos, a contabilidade é frequentemente associada a altos salários e a um status social de prestígio, devido à estrutura do mercado de trabalho e das corporações, enquanto, no Brasil, essa percepção pode ser menos acentuada, em função das oportunidades e desafios estruturais distintos da carreira.

A exemplo dessa distinção, observa-se que, enquanto Enget, Garcia e Webinger (2020) postulam que universitários de contabilidade que vivenciam o impostorismo tendem a dedicar-se excessivamente aos estudos como estratégia de validação acadêmica e superação da sensação de fraude, a realidade brasileira, conforme apresentada por Silva, Sousa e Simão (2022), segue uma dinâmica distinta. Ao investigarem a relação entre o tempo de estudo e o desempenho acadêmico, considerando a influência do Fenômeno do Impostor entre graduandos de Ciências Contábeis, estes últimos autores constaram que o impostorismo não é um fator determinante para o nível de dedicação aos estudos, tampouco para o desempenho acadêmico.

Silva, Sousa e Simão (2022) chegaram a essa conclusão por meio de análise fatorial confirmatória e equações estruturais, com dados de 330 alunos de três universidades federais brasileiras, coletados a partir de um instrumento de avaliação das estratégias de aprendizagem e da *Clance Impostor Phenomenon Scale*. Assim, também se evidenciou que níveis elevados de impostorismo não implicam desvantagem acadêmica. Os autores argumentam que o impacto no desempenho decorre mais do uso de estratégias autorreguladas do que da intensidade do fenômeno – um cenário possivelmente influenciado pela percepção que os estudantes brasileiros têm do curso de contabilidade como uma fonte de validade intelectual.

Portanto, ao explorar sentimentos e crenças impostoras na profissão contábil, é essencial considerar diferenças contextuais, o que exige cautela na interpretação de estudos prévios, como o de Vergauwe *et al.* (2015) com contadores belgas. Nesse sentido, evidencia-se a relevância da presente pesquisa, pois, apesar das contribuições de Matos (2014), Alves, Ferreira e Bonfim (2019), Gardner *et al.* (2019), Meurer (2019), Enget, Garcia e Webinger (2020) e Silva, Sousa e Simão (2022), a compreensão do Fenômeno do Impostor a partir desse recorte literário se limita, além das diferenças entre os contextos de cada país, pela amostra majoritariamente acadêmica, que não reflete integralmente os desafios do ambiente profissional contábil.

Ademais, pesquisas como as de Matos (2014), Meurer (2019) e Vergauwe *et al.* (2015), influenciadas por áreas como administração e economia, podem não refletir com precisão a realidade contábil. Nesse sentido, é oportuno considerar a diversidade de campos de atuação da contabilidade, que, cada um com seus desafios e oportunidades, podem manifestar o Fenômeno do Impostor de maneiras distintas. Por isso, é necessário cautela ao analisar essas esferas, por extrapolações e comparações diretas podem produzir generalizações imprecisas.

As rotinas das áreas de finanças e contabilidade, abordadas por Vergauwe *et al.* (2015), por exemplo, contrastam significativamente com as da auditoria independente, o que pode levar os profissionais a experiências o impostorismo de formas distintas, conforme as influências ambientais. Enquanto Vergauwe *et al.* (2015) notam que os profissionais de contabilidade e finanças se sentiam estressados e insatisfeitos devido ao Fenômeno do Impostor, Hasin e Omar (2007) consideram o estresse e a insatisfação como elementos intrínsecos à auditoria externa.

Esse cenário se deve ao fato de que o ambiente da auditoria independente é marcado por uma elevada carga de trabalho, prazos exíguos, avaliações rigorosas de desempenho e grandes responsabilidades legais (Christensen; Newton; Wilkins, 2021; Yan; Xie, 2016). Assim, essa área configura-se como a mais extenuante da contabilidade (Hasin; Omar, 2007). Esse quadro se agrava, ainda, na temporada de publicação de relatórios financeiros auditados, quando exige-se jornadas superiores a 60 horas semanais (Christensen; Newton; Wilkins, 2021).

Nesse sentido, López e Peters (2012) argumentam que o estresse vivenciado pelos auditores decorre, sobretudo, do descompasso entre recursos limitados e uma carga de trabalho excessiva a ser concluída dentro de prazos restritos. Nesse contexto, Christensen, Newton e Wilkins (2021) sugerem que os auditores juniores são os mais impactados por esse desequilíbrio, pois possuem menor capacidade de lidar com o estresse oriundo de exigências elevadas. Isso assemelha-se à premissa de Parkman (2016) quanto aos jovens profissionais serem os mais suscetíveis ao Fenômeno do Impostor.

No entanto, apesar de Christensen, Newton e Wilkins (2021) apontarem uma vantagem nesse contexto para os gerentes e sócios, é pertinente pontuar que eles também são afetados pelo estresse generalizado da auditoria. Pois, além de enfrentarem as pressões inerentes aos trabalhos de auditoria propriamente ditos, também devem se preocupar com medidas de gestão, como alocação de tempo entre clientes, a organização das equipes de auditoria e gestão de custos dos trabalho (Yan; Xie, 2016). O que demonstra que esse grupo também é significativamente afetado pelo estresse ocupacional.

Além disso, os auditores das grandes firmas de auditoria também são mais suscetíveis aos desgastes psicoemocionais do trabalho. Isso porque Yan e Xie (2016) pontuam que,

normalmente, o processo de auditoria torna-se mais complexo quando o auditado é de grande porte, como ocorre com os clientes das *Big Four*, o que leva esses auditores a enfrentarem uma carga de trabalho significativamente maior e necessitarem de mais tempo para concluir uma auditoria. Nesse contexto, a pressão relacionada ao cumprimento de prazos torna-se ainda mais evidente. No entanto, quando o número de membros disponíveis para compor uma equipe de auditoria é insuficiente, os profissionais designados acabam acumulando horas extras, e, por vezes, concentrando-se no cliente principal, ao mesmo tempo em que trabalham em auditorias pendentes de outros clientes e gerenciam responsabilidades administrativas (Yan; Xie, 2016).

Essa escassez de recursos humanos é um quadro comum no âmbito das firmas de auditoria independente (Christensen; Newton; Wilkins, 2021; Feijó; Alberton, 2019). Nesse sentido, Feijó e Alberton (2019) identificam como fatores cruciais para o alto índice de rotatividade nas firmas de auditoria a remuneração incompatível com a carga de trabalho, o esgotamento físico e emocional diário e o relacionamento distante com líderes que priorizam resultados em detrimento das pessoas. Com isso, Christensen, Newton e Wilkins (2021) argumentam que essa escassez de recursos humanos culmina em uma sobrecarga de trabalho, sobretudo durante a alta temporada.

Por esse motivo, Yan e Xie (2016) descrevem a profissão de auditoria externa como uma ocupação marcada por alto estresse e baixa satisfação profissional. Nesse contexto, alarma-se para a construção da carreira dentro desse campo, pois auditores que enfrentam intensa pressão de tempo e suportam uma carga de trabalho excessiva, além de sua capacidade, por períodos prolongados, são suscetíveis ao esgotamento profissional (Christensen; Newton; Wilkins, 2021; Yan; Xie, 2016).

Além disso, a intensidade da pressão da carga de trabalho está diretamente relacionada à gravidade do esgotamento experimentado pelos profissionais, sendo que isso pode resultar em exaustão emocional, cansaço extremo e até despersonalização (Christensen; Newton; Wilkins, 2021; Hasin; Omar, 2007; Yan; Xie, 2016). Christensen, Newton e Wilkins (2021) acrescentam que esse esgotamento mental pode ser amplificado pela cultura de trabalho colaborativo das firmas de auditoria, uma vez que a fadiga e a frustração de um membro da equipe podem intensificar esses sentimentos nos demais membros.

Yan e Xie (2016) criticam ainda o fato de que, embora as melhorias graduais nas leis e regulamentações de auditoria tenham tornado os riscos e responsabilidades legais das empresas de auditoria e dos auditores cada vez mais evidentes, as melhorias no conhecimento técnico de auditoria, bem como as inovações tecnológicas, avançaram de forma relativamente lenta. Isso, segundo os autores, resulta em um desenvolvimento desequilibrado da profissão, criando uma

lacuna crescente entre as expectativas dos investidores e a capacidade dos auditores. Tal lacuna intensifica ainda mais o estresse enfrentado por esses profissionais.

Em síntese, nacional e internacionalmente, a literatura argumenta que a estrutura do trabalho da auditoria independente impacta diretamente a saúde mental dos auditores, que frequentemente são levados ao esgotamento físico e mental no trabalho. Esse panorama está diretamente relacionado ao Fenômeno do Impostor, uma vez que o estresse contínuo e a exaustão emocional, que podem culminar na Síndrome de *Burnout*, apresentam correlação estatística significativa com a manifestação do impostorismo, conforme evidenciado por Oliveira *et al.* (2021). Nesse sentido, Clance e Imes (1978), Hutchins, Penney e Sublett (2018) e Vergauwe *et al.* (2015) também enfatizam que a exaustão emocional e a insatisfação profissional, marcadamente presentes no panorama do profissional de auditoria, estão interligadas às emoções e crenças impostoras.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para explorar a experiência subjetiva do Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis brasileiros da auditoria, este estudo adota a abordagem qualitativa. Esse tipo de pesquisa oportuniza uma investigação detalhista das experiências e percepções desses indivíduos em relação às suas vivências com o impostorismo, como defendido por Craddock *et al.* (2011) e Hutchins e Rainbolt (2016), que ressaltam que os métodos quantitativos não capturam os aspectos sociais, emocionais e comportamentais do Fenômeno do Impostor.

Em complemento a esse contexto, esta pesquisa é exploratória, pois a compreensão do impostorismo no contexto profissional da contabilidade ainda está em evolução e carece de conhecimento mais amplos. Além disso, adota o paradigma interpretativista, posto que valoriza a intersubjetividade na investigação científica, ensejando a compreensão dos significados subjetivos que os profissionais contábeis de auditoria atribuem às suas próprias experiências com o impostorismo, como defendido por Guba e Lincoln (1994) e Saccol (2010).

Sob esse paradigma, a abordagem fenomenológica alinha-se com o objeto e com o objetivo dessa pesquisa (Creswell, 2014), pois, segundo Giorgi (2014) a fenomenologia estuda as estruturas da consciência e as correlações entre os atos da consciência e seus objetos. Essa ótica, de acordo com Creswell (2014), permite focar em “o que” e “como” os profissionais contábeis de auditoria vivenciam em suas experiências com o impostorismo.

Nesse contexto, o termo “vivência”, refere-se à percepção que o indivíduo tem de suas próprias experiências, atribuindo-lhes significados e experimentando sentimentos de satisfação ou insatisfação em relação a elas (Tombolato; Santos, 2020). Assim, a fenomenologia realiza uma análise detalhada da vivência humana, permite que os indivíduos expressem suas vivências sem categorizações pré-definidas e viabiliza a descoberta de novos conhecimentos (Creswell, 2014; Giorgi, 2014; Smith; Flowers; Larkin, 2009; Tombolato; Santos, 2020).

Diante do exposto, o instrumento principal de coleta de dados desta pesquisa foram as entrevistas em profundidade. Adotou-se esse método por permitir a livre expressão dos participantes sobre as suas vivências e percepções do fenômeno, conforme indicado por Creswell (2014) e Giorgi (2014). Em decorrência dessa escolha, a estratégia primária de análise dos dados desta investigação foi a análise de discurso, adotando a abordagem francesa, com o objetivo de capturar a subjetividade tanto do que é dito quanto do que é não dito pelos entrevistados, conforme descrito por Orlandi (2020).

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Esta pesquisa envolveu profissionais contábeis brasileiros que atuam como auditores independentes. Foram selecionados profissionais com formação, concluída ou em andamento, no curso superior em Ciências Contábeis com atuação em três das quatro principais firmas de auditoria globalmente reconhecidas de três estados brasileiros, Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais.

Para preservar a identidade dos participantes da pesquisa, optou-se por não realizar uma descrição detalhada tradicional de cada indivíduo. Este cuidado é essencial para garantir a confidencialidade e a privacidade dos profissionais envolvidos nas entrevistas deste estudo. Não obstante, o Quadro 4 apresenta uma visão geral dos participantes das entrevistas.

Conforme exposto, esses participantes ocupavam cargos de *trainee*, *staff* e gestão de equipes de auditoria. No momento da pesquisa, todos estavam ativos profissionalmente no mercado de trabalho contábil, sendo 15 deles vinculados a firmas de auditoria. Todavia, embora a participante número 05 tenha experiência prévia em uma das principais empresas de auditoria, à época da pesquisa, não estava mais vinculada a essa área. No entanto, devido ao seu relato se basear predominantemente na vivência do Fenômeno do Impostor durante seu período na auditoria, optou-se por incluir sua perspectiva. Isso foi considerado relevante em virtude da alta rotatividade nessas organizações, como mencionado por outros participantes.

Quadro 4 - Perfil dos Participantes das Entrevistas

ID	Idade	Gênero	Formação Acadêmica	Empresa	Posição na Empresa	Tempo na Empresa
01	25	Feminino	Bacharel em Ciências Contábeis	01-RJ	<i>Trainee</i>	8 meses
02	24	Masculino	Graduando em Ciências Contábeis	01-SP	<i>Trainee</i>	8 meses
03	23	Masculino	Bacharel em Ciências Contábeis	02-SP	Auditor Sênior	2 anos
04	24	Masculino	Bacharel em Ciências Contábeis	01-RJ	<i>Trainee</i>	6 meses
05	29	Feminino	Bacharel em Ciências Contábeis	01-MG	Auditor Sênior	3 anos e 10 meses
06	29	Masculino	Bacharel em Ciências Contábeis	01-RJ	Auditor Sênior	4 anos e 5 meses
07	27	Masculino	Bacharel em economia e Graduando em Ciências Contábeis	02-SP	Auditor Sênior	4 anos e 9 meses
08	28	Masculino	Bacharel em Ciências Contábeis	01-RJ	Auditor Sênior Associado	3 anos e 4 meses
09	25	Masculino	Graduando em Ciências Contábeis	01-SP	Auditor Associado	1 ano e 9 meses
10	31	Feminino	Bacharel em Ciências Contábeis	03-RJ	Auditor Supervisor	9 anos e 11 meses
11	26	Masculino	Bacharel em Ciências da Computação e Graduando em Ciências Contábeis	01-RJ	<i>Trainee</i>	8 meses
12	23	Feminino	Bacharel em economia e Graduando em Ciências Contábeis	01-RJ	Auditor Assistente	1 ano e 9 meses
13	27	Masculino	Bacharel em Ciências Contábeis	02-SP	Auditor Sênior	4 anos e 9 meses
14	28	Feminino	Bacharel em Ciências Contábeis	01-RJ	Auditor Sênior Associado	4 anos e 9 meses
15	23	Masculino	Bacharel em Ciências Contábeis	02-RJ	Auditor Assistente	1 ano e 9 meses
16	26	Feminino	Bacharel em Ciências Contábeis	01-SP	Auditor Supervisor	5 anos e 3 meses

Nota. ID = Identificação do participante.

Fonte: De autoria própria.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados se deu em duas fases distintas. Inicialmente, foi aplicado um questionário (*survey*), para obter dados a respeito da vivência do Fenômeno do Impostor. Posteriormente, foram conduzidas entrevistas abertas. A seguir, será detalhada a implementação de cada uma dessas ferramentas.

3.3.1 Survey

Na primeira fase da coleta de dados, utilizou-se um questionário desenvolvido e disponibilizado via *Microsoft Forms*, cujo propósito era mensurar a vivência do Fenômeno do Impostor entre os participantes e identificar os interessados em participar da segunda etapa da

pesquisa, coletando seus dados de contato. O questionário foi baseado na *Clance Impostor Phenomenon Scale*, desenvolvida por Clance (1985), cuja permissão de uso foi concedida pela Dra. Clance, a criadora e detentora dos direitos autorais, conforme documentado no Anexo 01.

O questionário foi distribuído por meio de dois *links* de acesso distintos. No primeiro, descrito no Apêndice B, foi disseminado diretamente pela pesquisadora via mensagens privadas para a sua base de profissionais contábeis de auditoria no *LinkedIn*. O segundo questionário, disposto no Apêndice C, foi distribuído por parceiros da pesquisa – profissionais que atuam ou já atuaram nas firmas de auditoria 01, 02 ou 03 e que fazem parte da rede pessoal de contatos da pesquisadora – e incluiu uma pergunta adicional para identificar se os respondentes eram graduados ou graduandos em contabilidade.

Essa segregação teve dois propósitos principais. Primeiro, para controlar a origem precisa das respostas, diferenciando entre a base de contatos e o método *snowball*, pois a rede de conexões do *LinkedIn* foi composta exclusivamente por profissionais com formação em Ciências Contábeis. Assim, dentre as 11 respostas obtidas no segundo *survey*, cinco foram excluídas por não atenderem ao critério de formação em contabilidade. Já no primeiro questionário, apenas uma foi excluída em virtude de dados de identificação incompletos.

O segundo motivo foi para reduzir ao máximo de tempo de resposta dos questionários. A *Clance Impostor Phenomenon Scale* foi disponibilizada de forma idêntica em ambos os *surveys*, consistindo em 20 afirmativas que abordam fatores relacionados a: (a) medo de avaliação; (b) medo de não conseguir repetir o sucesso alcançado anteriormente; e (c) medo de ser menos capaz do que os outros. Sobre a escala, é importante destacar que, além da tradução foram realizados ajustes na escala para que ela contemplasse o universo pesquisado.

Assim, inicialmente, nas assertivas um, oito e quatorze, substituiu-se os termos “teste” ou “tarefa” por “projeto”, assegurando a consonância com o contexto laboral na investigação. Por fim, removeram-se expressões que sugeriam frequência e temporalidade – como “às vezes”, “raramente”, “muitas vezes” e “frequentemente” – nas afirmações cinco, oito, nove, onze, doze, treze, quatorze, dezessete e dezoito, garantindo que a escala se alinhasse efetivamente à estrutura de cinco pontos utilizada.

Nesse contexto, os participantes classificaram cada item em uma escala *Likert* que varia de 1 (não é verdade) a 5 (muito verdadeiro). Assim, a CIPS qualifica o nível de emoções e crenças impostoras em quatro estágios distintos conforme exposto no Quadro 5. A consistência interna da escala, bem como a distinção entre os impostores e não impostores é robusta, com alfa de *Cronbach* de 0,96, conforme Holmes et al. (1993).

Quadro 5 - Classificação do Nível de Impostorismo de acordo com a CIPS

Classificação do Nível de Impostorismo	Pontuações
Experiências Intensas de Impostorismo	Acima de 80
Experiências Frequentes de Impostorismo	Entre 61 e 80
Experiências Moderadas de Impostorismo	Entre 41 e 60
Poucas Características de Impostorismo	Até 40

Fonte: Elaborado com base em Clance (1985).

No que concerne à interpretação da pontuação na *Clance Impostor Phenomenon Scale*, Clance (1985) afirma que quanto mais elevada a pontuação, maior é a frequência e a gravidade com que o Fenômeno do Impostor afeta a vida do indivíduo. Nesse contexto, em relação às classificações que indicam poucas características e experiências moderadas de impostorismo, é pertinente considerar a observação de Kets de Vries (2005, p. 5):

Até certo ponto, é claro, somos todos impostores. Desempenhamos papéis no palco da vida, apresentando um eu público que difere do eu privado que compartilhamos com íntimos e transformando ambos os *eus* conforme as circunstâncias exigem. Exibir uma fachada faz parte da condição humana. Na verdade, uma das razões pela qual o sentimento de ser um impostor é tão difundido é que a sociedade exerce uma enorme pressão sobre as pessoas para sufocar seus verdadeiros *eus*.

Essa reflexão sugere que todos os indivíduos podem, em determinados momentos da vida, manifestar algumas características e experiências relacionadas ao Fenômeno do Impostor, sem que isso necessariamente resulte em danos significativos. Em contrapartida, Parkman (2016) enfatiza que quando o impostorismo é vivenciado de modo frequente ou intenso, tais emoções e crenças tendem a persistir e raramente se dissipam, colocando o indivíduo em maior risco de sofrimento psicoemocional.

No entanto, é fundamental esclarecer que tais resultados não constituem um diagnóstico clínico de Síndrome do Impostor, o qual requer uma avaliação abrangente por um profissional de saúde mental qualificado, como um psicólogo ou psiquiatra. A CIPS apenas classifica as vivências de um indivíduo em relação às suas emoções e crenças do Fenômeno do Impostor. Essas vivências, por sua vez, foram posteriormente exploradas em profundidade por meio de entrevistas com os participantes desta fase inicial da pesquisa, conforme será detalhado a seguir.

3.3.2 Entrevistas Abertas

Dada a natureza intrínseca do problema de pesquisa neste estudo, as entrevistas abertas foram adotadas como o principal instrumento para explorar a experiência subjetiva do

impostorismo entre profissionais contábeis brasileiros da auditoria. Segundo Sampieri, Collado e Baptista Lucio (2013), essa técnica de coleta de dados revela-se particularmente útil quando o objeto de investigação não pode ser diretamente observado ou apresenta complexidade elevada, como é o caso do Fenômeno do Impostor. Nesse panorama, Creswell (2014) e Giorgi (2014) enfatizam a prevalência dessa ferramenta no campo da fenomenologia.

As entrevistas foram iniciadas com a proposição: **Você pode começar me contando que tipo de aluno você era na escola e como era o envolvimento dos seus responsáveis na sua vida escolar?** Essa abordagem visou mapear a trajetória dos participantes desde os anos escolares até a sua inserção na profissão contábil. Embora o enfoque desta pesquisa não seja o âmbito acadêmico, entender como o contexto social, econômico, educacional, de conquistas e de desenvolvimento profissional se relacionam com a percepção de impostorismo foi essencial, além de permitir a identificação de como o Fenômeno do Impostor começou a se manifestar.

À medida que os participantes compartilhavam suas experiências pessoais, direcionando o relato para os momentos mais desafiadores de suas trajetórias, era indagado aos que não abordavam espontaneamente: **Como você se sentiu vivenciando isso?** No entanto, para além da nomeação das emoções, que para alguns participantes era difícil de expressar, a pergunta era complementada, sempre que necessário, com: **Sem a necessidade de nomear especificamente uma emoção, você poderia descrever o que você se sentia e pensava nessa situação?**

Dessa forma, foi possível promover um fluxo de consciência sobre as emoções e pensamentos vivenciados pelos participantes nos momentos desafiadores de suas vidas, incluindo aqueles em que se sentiam afetados pelo Fenômeno do Impostor. Essa estratégia, dentro da abordagem de coleta de dados adotada nesta pesquisa, permitiu que os participantes expressassem livremente suas experiências com o fenômeno, sem influências ou restrições significativas da pesquisadora (Sampieri; Collado; Baptista Lucio, 2013).

Além disso, ao não mencionar o Fenômeno do Impostor inicialmente, o objetivo foi permitir que os participantes nomeassem e atribuíssem significados às suas próprias vivências (Yin, 2016). Essa abordagem foi adotada para capturar a autenticidade e subjetividade das experiências relatadas. Todavia, ao final das entrevistas, nos casos em que o fenômeno não foi mencionado espontaneamente, os participantes foram diretamente questionados: **Você sente que está vivenciando ou vivenciou em algum momento o Fenômeno do Impostor?**

De forma adicional, procurou-se entender as ambições e aspirações profissionais dos entrevistados desta pesquisa. Para alcançar esse propósito, foi empregada a seguinte questão: **Quais são seus planos e perspectivas para a sua carreira?** Nesse contexto, eventualmente,

os participantes foram convidados a refletir sobre a influência das experiências, emoções e crenças impostoras, compartilhadas previamente, sobre o seu planejamento profissional.

Por fim, os participantes foram informados sobre os resultados obtidos na *Clance Impostor Phenomenon Scale*. Nesse momento, foi enfatizado que este instrumento não constitui um diagnóstico, mas sim uma medida das experiências relativas ao fenômeno. A oportunidade também foi aproveitada para compreender as motivações por trás das classificações atribuídas a algumas afirmativas da escala que se destacaram coletivamente ou individualmente, mas que não foram esclarecidas anteriormente na entrevista. Ressalta-se, contudo, que a apresentação dos resultados da escala de Clance não pôde ser realizada com a participante número 14, devido à sua disponibilidade de tempo.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para recrutar os participantes, dois profissionais ativos e um ex-colaborador das *Big Four*, colaboraram com a pesquisa. Eles facilitaram a coleta de dados, por meio da técnica *snowball*, ao fornecer acesso às suas redes de contatos no *LinkedIn*, recomendando os primeiros profissionais com perfis semelhantes para a participação na pesquisa. Além disso, esses parceiros também distribuíram o questionário da pesquisa entre os seus amigos próximos que trabalham nessas empresas de auditoria.

O *LinkedIn* foi particularmente útil para a seleção intencional de participantes, devido à sua capacidade de segmentar indivíduos que atendiam aos critérios específicos deste estudo. Os recursos de descrição de currículo, busca e sugestão de conexões oferecidos pela plataforma permitiram criar uma base de 642 profissionais contábeis atuantes em auditoria nas *Big Four*. No contexto deste estudo, “profissionais contábeis brasileiros” foram definidos como graduados e graduandos em Ciências Contábeis que estavam exercendo suas atividades profissionais no Brasil durante o período da pesquisa. Além disso, todos os participantes tinham experiência profissional nacional em auditoria em uma das principais firmas globais desse setor.

À vista disso, os convites para a participação na pesquisa foram direcionados apenas àqueles que preenchiam os critérios de seleção, utilizando o sistema interno de mensagens instantâneas e privadas do *LinkedIn*, entre março e abril de 2024. Como resultado, foram obtidas 134 respostas ao questionário, das quais cinco foram excluídas por não atenderem ao critério de formação em contabilidade e uma por não apresentar o endereço de e-mail completo, o que impossibilitou a identificação e a verificação de duplicidade de resposta. Todavia, dentre as 128 respostas válidas, 55 participantes manifestaram interesse em participar da entrevista.

Embora Clance (1985) indique que o Fenômeno do Impostor afeta de modo mais lesivo aqueles que o experimentam com maior intensidade e frequência, esta pesquisa optou por incluir participantes em todo o espectro da *Clance Impostor Phenomenon Scale*. Essa decisão se fundamenta na importância de explorar as nuances entre aqueles que vivenciam o fenômeno como condição intrínseca ao ser humano (Kets de Vries, 1989), um evento situacional (Gardner *et al.*, 2019) e aqueles que estão em uma condição psicoemocional crítica (Parkman, 2016).

Portanto, a despeito do nível de vivência do impostorismo, os convites para a entrevista foram enviados via *LinkedIn* quando os participantes contactavam demonstrando interesse em prosseguir na pesquisa ou quando seus nomes eram identificáveis nos *e-mails* fornecidos no questionário. Quando a identificação no *LinkedIn* não era possível, os convites foram enviados por *e-mail*. Assim, no total, 21 participantes responderam aos convites, 18 agendaram entrevistas e 16 prosseguiram com o contato e foram efetivamente entrevistados.

As entrevistas foram realizadas via chamada de vídeo ou de voz, utilizando as plataformas *Google Meet* ou *WhatsApp*, conforme conveniência e disponibilidade dos participantes. Os áudios das sessões foram gravados com auxílio do *software OBS Studio*. Conforme o Quadro 6, que expõe a duração das entrevistas, os participantes 02 e 15 optaram por realizar dois encontros devido à extensão de seus relatos e à disponibilidade de tempo de cada um para uma entrevista extensa em um único dia.

Quadro 6 - Duração das Entrevistas

Identificação do Participante	Quantidade de encontros	Duração da Entrevista	Meio
01	01	00:59:21	<i>Google Meet</i>
02	02	00:58:10	<i>Google Meet</i>
		01:07:56	
03	01	02:36:38	<i>Google Meet</i>
04	01	01:22:45	<i>Google Meet</i>
05	01	01:48:23	<i>Google Meet</i>
06	01	00:55:05	<i>Google Meet</i>
07	01	03:14:25	<i>Google Meet</i>
08	01	01:45:13	<i>Google Meet</i>
09	01	01:40:13	<i>WhatsApp</i>
10	01	01:49:07	<i>Google Meet</i>
11	01	01:48:24	<i>Google Meet</i>
12	01	01:27:14	<i>WhatsApp</i>
13	01	02:17:42	<i>Google Meet</i>
14	01	00:59:03	<i>WhatsApp</i>
15	02	01:19:12	<i>WhatsApp</i>
		00:33:11	
16	01	01:48:48	<i>Google Meet</i>

Fonte: De autoria própria.

O processo de transcrição das gravações dos áudios das entrevistas seguiu três etapas. Primeiro, os arquivos gerados pelo *OBS Studio* no formato MKV foram convertidos para o formato MP3 usando o mesmo *software*, tornando-os compatíveis com o sistema de reconhecimento de fala automático *Whisper*. Essa ferramenta, baseada em inteligência artificial e disponibilizada pela *OpenAI*, foi utilizada para transcrever as entrevistas, fornecendo transcrições precisas e robustas de áudio em texto (Cardoso, 2023).

Por fim, os arquivos gerados pela *Whisper* foram revisados minuciosamente, comparando-os com as gravações originais para corrigir eventuais erros, adicionar marcas de subjetividade, detalhar componentes da linguagem verbal e não verbal e demais características de oralidade pertinentes para análise dos discursos produzidos pelos participantes, mas que, em função de suas limitações, o sistema de transcrição não é capaz de captar.

3.5 ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

O processo de análise desta pesquisa compreendeu duas estratégias distintas. A primeira abordagem concentrou-se nos dados coletados por meio do *survey*, que forneceram um panorama da incidência do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis de auditoria. Essas respostas foram armazenadas eletronicamente pela plataforma Microsoft Forms e posteriormente exportadas para uma planilha no Microsoft Excel. Em seguida, esse arquivo foi verificado para identificar e corrigir possíveis inconsistências, tais como dados incompletos, conforme anteriormente explicado, preparando-o para a análise subsequente.

Utilizando o Microsoft Excel, foram realizadas análises estatísticas descritivas com o intuito de obter uma compreensão geral da incidência do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis de auditoria que responderam ao questionário. Essas análises descritivas englobaram a observação das principais medidas de tendência central e de dispersão associadas aos quatro níveis de classificação do impostorismo conforme a *Clance Impostor Phenomenon Scale*, bem como a mensuração de cada uma das assertivas que compõem esta escala.

Os resultados dessa análise estatística permitiram verificar a incidência do Fenômeno do Impostor na amostra do questionário. Em adição, os discursos dos entrevistados foram utilizados para fornecer explicações complementares sobre as classificações das assertivas de maior destaque da CIPS neste estudo. Especificamente, foram apreciadas qualitativamente as assertivas que obtiveram as três maiores e as três menores médias. Para proporcionar essa compreensão, adotou-se a segunda estratégia de análise de dados, conforme delineado a seguir.

Nessa segunda abordagem, concentrou-se nos arquivos das transcrições das entrevistas, que forneceram um panorama da manifestação do Fenômeno do Impostor, das estratégias de enfrentamento adotadas e das perspectivas profissionais dos entrevistados desta pesquisa. As referidas transcrições das entrevistas foram inicialmente processados no *software* Atlas.ti, o qual facilitou a organização e segmentação dos dados, permitindo uma análise sistemática do *corpus*. Conforme Creswell (2014), Giorgi (2014) e Yin (2016), a pesquisa fenomenológica segue as seguintes etapas de processamento dos dados: (i) leitura; (ii) fragmentação e codificação; (iii) identificação e organização de temas; e (iv) interpretação dos temas.

A leitura integral da base de dados previamente à análise permitiu compreender o sentido global do impostorismo entre os profissionais contábeis de auditoria independente deste estudo (Giorgi, 2014). Na segunda etapa, por sua vez, o texto foi segmentado em pequenas categorias de informação, rotuladas a partir de uma codificação simples, composta pelas seguintes grandes categorias: (a) eventos de manifestação; (b) sentimentos e pensamentos impostores; (c) estratégias de enfrentamento; e (d) perspectivas de carreira. Conforme proposto por Creswell (2014), essa codificação preliminar foi ampliada com rótulos mais específicos à medida que as transcrições foram reexaminadas sistematicamente.

Esses códigos foram analisados, na terceira etapa de processamento, com o objetivo de agrega-los na construção de ideias comuns, formando os temas e subtemas sobre as experiências dos profissionais de auditoria com o Fenômeno do Impostor e o contexto dessas vivências (Creswell, 2014), conforme apresentado nos quadros presentes no capítulo de análise e discussão dos resultados. Por fim, a última etapa envolveu a interpretação dos temas das experiências de impostorismo individuais dos participantes desta pesquisa, articulando essas vivências entre si, construindo significados coletivos, e com a literatura, apontando como esses significados posicionam-se em relação ao estado da arte (Yin, 2016).

Esse processo foi conduzido por meio da Análise de Discurso Francesa, como descrito por Orlandi (2020), em virtude de sua capacidade de captar as informações não verbalizadas dos entrevistados, pertinentes para entender a subjetividade da vivência com o impostorismo. Nesse contexto, o autor destaca que essa percepção do dito e do não dito ocorre pela descrição da materialidade significativa em seu funcionamento discursivo, detalhando componentes verbais e não verbais – como silêncios, vocabulário e subtextos –, e compreendendo a função desses elementos na construção de significados e impactos do discurso. Ademais, verifica-se a tensão entre paráfrases e polissemias, relacionando-as às formações discursivas, no contexto social da vivência do Fenômeno do Impostor no ambiente de trabalho da auditoria.

3.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Este estudo seguiu os padrões éticos definidos pelas diretrizes aplicáveis à pesquisa científica, com aprovação integral pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CHFC) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), conforme registrado no Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), no Anexo 02. Assim, todos os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo, sua natureza voluntária e o seu direito de revogar o consentimento a qualquer momento sem prejuízos, consoante ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) dos Apêndices A e D, distribuído em cada fase da pesquisa, com uma cópia por e-mail.

Devido à sensibilidade do tema investigado, o referido termo estipulou que as entrevistas poderiam ser interrompidas em caso de sofrimento, angústia ou desconforto do participante. Durante as entrevistas, foi reiterado que não era necessário abordar ou aprofundar temas incômodos. Ademais, para garantir a confidencialidade e o anonimato, todos os dados foram coletados e armazenados de forma segura e acessível somente à pesquisadora. Na apresentação dos resultados, os participantes e as empresas de auditoria foram identificados por códigos, assim como foram os nomes de familiares e de instituições de ensino foram suprimidos das citações para preservar a identidade e privacidade.

3.7 LIMITAÇÕES METODOLÓGICA

Para Creswell (2014), a limitação mais problemática no estudo fenomenológico é a possibilidade de a pesquisadora influenciar os conteúdos das descrições dos participantes, comprometendo a autenticidade dos significados de suas experiências. Com o intuito de mitigar essa questão, os discursos foram apresentados na íntegra, possibilitando que o leitor infira autonomamente a construção dos significados coletivos da vivência do Fenômeno do Impostor e paralelize com as interpretações apresentadas pela pesquisadora.

Adicionalmente, todos os dados, especialmente os que apresentavam contradições, foram considerados e expostos nesta pesquisa, conforme recomendado por Sampieri, Collado e Baptista Lucio (2013). Assim, confrontaram-se os discursos dos entrevistados entre si, o que permitiu identificar as tendências e as inconsistências, além de compará-los com a literatura adotada neste estudo e utilizá-la como base teórica para justificar a construção dos significados coletivos da vivência do impostorismo no ambiente de trabalho da auditoria independente.

Ademais, ressalta-se que, embora os três parceiros da pesquisa que auxiliaram na distribuição dos questionários tenham respondido a esse *survey*, eles não foram entrevistados. Essa decisão visou evitar que as concepções prévias da pesquisadora a respeito das vivências desses sujeitos influenciassem a interpretação de suas experiências, dada a proximidade pessoal entre eles. Essa problemática recaiu sobre os resultados da *Clance Impostor Phenomenon Scale*, cuja natureza minimiza a influência da interpretação do aplicador.

Outrossim Sampieri, Collado e Baptista Lucio (2013) destacam que a confiabilidade da pesquisa qualitativa pode ser comprometida ao se dispor de uma única fonte de dados, como no presente estudo. Para minimizar essa limitação, adotou-se a estratégia de realizar as mesmas perguntas, descritas na seção 3.3.2, para todos os participantes, assegurando a consistência lógica. Além disso, ao identificar temas relevantes durante a entrevista com um determinado participante, essas temáticas foram aprofundadas em entrevistas subsequentes para ensejar o cruzamento de informações e a validação dos dados coletados.

Suplementarmente, importa observar que a generalização dos resultados não é aplicável à natureza fenomenológica desta pesquisa. O enfoque desse estudo foram os profissionais de três das *Big Four*, não permitindo a extrapolação dos achados para o setor de auditoria independente em geral. Consoante a Creswell (2014), a investigação fenomenológica descreve o significado compartilhado das experiências vividas por um grupo específico em relação a um fenômeno, restringindo assim os resultados às experiências dos participantes deste estudo.

Exposta a metodologia adotada no trabalho, o próximo capítulo apresenta a análise e a discussão dos resultados da presente pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 INCIDÊNCIA DO FENÔMENO DO IMPOSTOR

Esta pesquisa origina-se da necessidade de investigar a prevalência do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis, com ênfase especial nos auditores independentes, no contexto brasileiro. A literatura aponta que uma parcela significativa dos estudantes na área de negócios, incluindo contabilidade, apresenta ao menos níveis moderados de impostorismo (Matos, 2014; Meurer, 2019), embora Alves, Ferreira e Bonfim (2019) tenham identificado um cenário mais ameno entre a maioria das professoras de Ciências Contábeis. No grupo de respondentes do questionário desta pesquisa, contudo, foi observado um panorama mais severo, conforme exposto no Tabela 1.

Tabela 1 - Níveis de Impostorismo na Amostra do Questionário

Classificação do Nível de Impostorismo	Pontuações	F	%	M	MO.	MD	DP	MÍN.	MÁX.
Experiências Intensas de Impostorismo	Acima de 80	15	11,719%	86,533	85	85	4,673	81	97
Experiências Frequentes de Impostorismo	Entre 61 e 80	59	46,094%	70,593	71	74	5,528	62	80
Experiências Moderadas de Impostorismo	Entre 41 e 60	40	31,250%	51,650	59	52	5,713	41	60
Poucas Características de Impostorismo	Até 40	14	10,938%	34,643	39	36,5	4,781	24	39

Nota. F = Frequência; % = Percentual; M = Média; MO = Moda; MD = Mediana; DP = Desvio Padrão; MÍN. = Mínimo; MÁX. = Máximo.

Fonte: De autoria própria.

A maioria dos profissionais contábeis de auditoria participantes desta investigação experimentam emoções e crenças impostoras de modo frequente, totalizando 59 respondentes, que representam 46,09% da amostra. Em seguida, tem-se o grupo de auditores com experiências moderadas de impostorismo, composto por 40 indivíduos, refletindo 31,25% do conjunto amostral. A vivência do Fenômeno do Impostor de forma intensa é relatada por 15 participantes, que equivalem a 11,72% da amostra. Um grupo de 14 indivíduos, correspondendo a 10,94% dos respondentes, apresentam poucas características de impostorismo.

Esses resultados indicam que 57,81% dos auditores enfrentam níveis potencialmente prejudiciais do Fenômeno do Impostor (Clance, 1985). Esses dados sugerem que o impostorismo é um problema relevante entre os auditores, com potenciais consequências negativas para a saúde mental e o desempenho profissional (Clance; Imes, 1978; Kets de Vries, 2005; Parkman, 2016; Vergauwe *et al.*, 2015). No que tange à incidência do Fenômeno do

Impostor na amostra que participou das entrevistas deste estudo, o cenário é análogo ao encontrado entre os respondentes do questionário, conforme é descrito na Tabela 2.

Tabela 2 - Nível de Impostorismo dos Participantes das Entrevistas

ID.	Posição na Empresa	Pontuação Atingida na CIPS	Classificação do Nível de Impostorismo
01	<i>Trainee</i>	39	Poucas Características de Impostorismo
02	<i>Trainee</i>	47	Experiências Moderadas de Impostorismo
03	Auditor Sênior	52	Experiências Moderadas de Impostorismo
04	<i>Trainee</i>	54	Experiências Moderadas de Impostorismo
05	Auditor Sênior	64	Experiências Frequentes de Impostorismo
06	Auditor Sênior	64	Experiências Frequentes de Impostorismo
07	Auditor Sênior	65	Experiências Frequentes de Impostorismo
08	Auditor Sênior Associado	68	Experiências Frequentes de Impostorismo
09	Auditor Associado	70	Experiências Frequentes de Impostorismo
10	Auditor Supervisor	71	Experiências Frequentes de Impostorismo
11	<i>Trainee</i>	74	Experiências Frequentes de Impostorismo
12	Auditor Assistente	74	Experiências Frequentes de Impostorismo
13	Auditor Sênior	79	Experiências Frequentes de Impostorismo
14	Auditor Sênior Associado	85	Experiências Intensas de Impostorismo
15	Auditor Assistente	88	Experiências Intensas de Impostorismo
16	Auditor Supervisor	97	Experiências Intensas de Impostorismo

Nota: ID. = Identificação; CIPS = *Clance Impostor Phenomenon Scale*.

Fonte: De autoria própria.

Consoante à Tabela 2, apenas um entrevistado apresentava poucas características de impostorismo, segundo a classificação da *Clance Impostor Phenomenon Scale*, e três denotavam experiências moderadas de impostorismo. Assim, 25% do grupo de auditores entrevistados estavam nos dois primeiros níveis de experiências e características impostoras, consideradas intrínsecas à experiência humana, com baixo poder lesivo por se dissipar (Clance; Imes, 1978; Kets de Vries, 2005; Parkman, 2016). Dentre estes, apenas um era auditor sênior, enquanto os demais profissionais níveis amenos de impostorismo eram *trainees*.

Todavia, nove entrevistados sofriam com experiências frequentes de impostorismo e três com experiências intensas. Isso implica dizer que 75% dos entrevistados vivenciam o Fenômeno do Impostor de forma severa (Clance, 1985; Parkman, 2016), na auditoria externa. Entre estes, observou-se que apenas um *trainee* vivencia o impostorismo de forma frequente, enquanto os demais profissionais com níveis considerados críticos do fenômeno ocupam cargos efetivos nas empresas. Adicionalmente, a participante 05, a única a se desligar da firma de auditoria, também apresenta experiências frequentes de impostura.

As assertivas da *Clance Impostor Phenomenon Scale* refletem aspectos característicos dos sentimentos e crenças vivenciados no Fenômeno do Impostor. Portanto, é relevante explorar a compreensão inicial desses pensamentos e emoções experimentados pelos profissionais

contábeis de auditoria que participaram dessa pesquisa, conforme a Tabela 3. Para essa análise, considere que os valores das respostas das assertivas variam entre um e cinco.

Tabela 3 - Estatística Descritiva da *Clance Impostor Phenomenon Scale*

ID.	Descrição	M	MO	MD	DP	MÍN.	MÁX.
A1	Eu obtenho sucesso nos meus projetos mesmo que esteja com medo de não me sair bem antes de começá-lo.	3,797	4	4	0,777	1	5
A2	Eu posso passar a impressão de ser mais competente do que realmente sou.	3,398	3	3	1,132	1	5
A3	Tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.	2,797	2	3	1,300	1	5
A4	Quando as pessoas me elogiam por algo que realizei, tenho medo de não conseguir corresponder às expectativas delas em relação a mim no futuro.	3,555	5	4	1,345	1	5
A5	Acredito que alcancei minha posição atual ou conquistei meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.	2,758	3	3	1,321	1	5
A6	Tenho medo de que as pessoas importantes para mim descubram que eu não sou tão capaz quanto eles pensam que eu sou.	3,117	5	3	1,456	1	5
A7	Eu costumo lembrar das situações em que eu não fiz o meu melhor mais do que aquelas em que eu fiz o meu melhor.	3,500	5	4	1,255	1	5
A8	Eu costumo não desenvolver um projeto ou trabalho tão bem quanto eu gostaria.	2,852	3	3	1,191	1	5
A9	Eu acredito que o meu sucesso em minha vida é o resultado de algum tipo de engano.	1,843	1	1	1,097	1	5
A10	Sinto dificuldade em aceitar elogios ou reconhecimento sobre a minha inteligência ou realizações.	2,977	2	3	1,348	1	5
A11	Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.	2,141	1	2	1,182	1	5
A12	Sinto-me decepcionado com minhas atuais realizações e acho que deveria ter realizado muito mais.	3,117	3	3	1,367	1	5
A13	Tenho medo de que os outros descubram o quanto de conhecimento ou habilidade realmente me falta.	3,023	4	3	1,444	1	5
A14	Tenho medo de que eu possa falhar em um novo projeto, embora eu geralmente faça bem o que eu tento.	3,602	4	4	1,159	1	5
A15	Quando tenho sucesso em algo e recebo reconhecimento por minhas realizações, tenho dúvidas de que eu possa repetir esse sucesso.	2,906	3	3	1,200	1	5
A16	Se recebo muitos elogios e reconhecimento por algo que realizei, eu tendo a desconsiderar a importância daquilo que eu fiz.	2,789	1	3	1,1412	1	5
A17	Eu costumo comparar a minha capacidade com a daqueles ao meu redor e acho que eles podem ser mais inteligentes do que eu.	3,523	5	4	1,316	1	5
A18	Eu costumo me preocupar em não ter sucesso em um projeto, mesmo que os outros ao meu redor tenham bastante confiança de que me sairei bem.	3,484	4	4	1,298	1	5
A19	Se eu vou receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado.	3,930	5	4	1,364	1	5
A20	Sinto-me mal e desanimado se não for “o melhor” ou pelo menos “muito especial” em situações que envolvem conquistas.	3,500	4	4	1,298	1	5

Nota. ID. = Identificação; M = Média; MO = Moda; MD = Mediana; DP = Desvio Padrão; MÍN. = Mínimo; MÁX. = Máximo.

Fonte: De autoria própria.

O trabalho de Meurer (2019) não identificou afirmativas com média igual ou superior a três entre os pós-graduandos *stricto sensu*. Em contraste, os profissionais contábeis de auditoria

apresentaram 12 assertivas com médias acima de três: A19, A1, A14, A4, A17, A7, A20, A18, A2, A6, A12, A13, em ordem decrescente, destacando a A19 com média 3,93. Alves, Ferreira e Bonfim (2019) evidenciaram que a única assertiva com média igual ou superior a três, no âmbito docente, foi a A19, com média 3,25. Esses achados indicam diferenças significativas entre a percepção do Fenômeno do Impostor no contexto acadêmico e no mercado de trabalho contábil. As três maiores e menores medidas são comentadas adiante.

A “A19 - Se eu vou receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado” versa sobre a insegurança subjacente em relação ao seu próprio mérito ou capacidade de manter o sucesso esperado (Clance; Imes, 1978). E embora temas como o “medo de não dar certo” e o “medo de decepcionar os outros” tenha sido identificado nos discursos dos sujeitos entrevistados, cabe destacar que o tema “superstição e crenças” foi sobressalente nos discursos dos profissionais de auditoria quanto a essa assertiva.

Argumentos como “medo de... cara, aí é uma superstição mesmo! [...] medo de olho gordo mesmo” (08), “eu não acho que esse tipo de olhar em cima das coisas que eu estou almejando... não vai fazer bem” (02) e “eu sinto que se eu falar, até se eu comentar com o meu travesseiro, eu joguei isso no universo. E o universo vai dar uma energia e jogar na minha cara. Que vai dar alguma forma de alterar, sabe?” (07) foram empregados para justificar pontuações de “muito verdadeiro” na A19, revelando uma associação das suas hesitações em compartilhar informações sobre suas conquistas a crenças em superstições e energias negativas.

Na análise discursiva do participante 08, após uma breve hesitação inicial, o uso coloquial de “cara” busca estabelecer empatia com o interlocutor. O participante segue com uma afirmação enfática, legitimando a superstição como verdade aceita e inquestionável. Esse discurso sugere a influência do sincretismo religioso brasileiro sobre as respostas à A19, refletindo uma base cultural onde superstições como “olho gordo” e “energias” são amplamente aceitas e internalizadas pelos indivíduos.

Dessa forma, sugere-se que essas crenças moldam como alguns brasileiros percebem e justificam os seus medos e hesitações em compartilhar informações sobre as suas realizações e conquistas, divergindo das bases de crenças e pensamentos que constituíram a construção da *Clance Impostor Phenomenon Scale*. Talvez, seja por essa razão que, no estudo de Alves, Ferreira e Bonfim (2019), embora o Fenômeno do Impostor não tenha sido identificado entre a maioria das professoras de Ciências Contábeis, a assertiva 19 se destacou nas respostas.

Além desse panorama, convém destacar que a participante com a maior pontuação na *Clance Impostor Phenomenon Scale* neste estudo, justificou a sua resposta à A19 dizendo:

Não sei, não sei, eu só tenho medo mesmo. Tipo, porque eu tenho medo que mudem, eu tenho medo que me julguem, tipo assim, ‘Nossa, mas é sério que ela conseguiu?’ ou tipo, medo que mudem... Eu acho que mudar é meio difícil, mas eu tenho que mude, eu tenho medo que não aconteça, ou medo de julgamento mesmo. Tipo, de conseguir e o pessoal julgar, tipo, é isso mesmo. Tipo, até que realmente sai, realmente aconteça, sabe? Então, não sei, acho que é mais por julgamento e medo de não acontecer (16).

O discurso enfatiza a profundidade do sentimento de medo com a expressão “eu só tenho medo mesmo”. Este receio parece estar mais ligado ao temor do julgamento alheio quanto à sua capacidade de realização do que à própria realização da conquista, como evidenciado em “eu acho que mudar é meio difícil [...] medo do julgamento mesmo”. A preocupação com o juízo externo é reforçada pelas paráfrases ao “julgamento” e pelo discurso indireto de terceiros hipotéticos em “nossa, mas é sério que ela conseguiu?”, indicando sensibilidade às expectativas sociais e possíveis críticas, mesmo por parte de expectadores não envolvidos nas conquistas.

Esse cenário relaciona-se tanto com a autoavaliação negativa observada no Fenômeno do Impostor vivenciado por profissionais, como destacado por Vergauwe *et al.* (2015), quanto com a busca por validação externa no ambiente profissional (Clance; Imes, 1978; Hudson; González-Gómez, 2021). Além disso, complementa-se a análise com a Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001), que sugere que indivíduos afetados pelo impostorismo tendem a valorizar de forma exacerbada recursos externos como reconhecimento e validação, ao mesmo tempo que subestimam seus próprios recursos internos.

Além disso, a participante 10, ao atribuir a classificação “muito verdadeiro” à A19 justificou afirmando: “Porque eu já vi casos da pessoa que foi comunicada da promoção, e depois chegou na hora de [...] ‘ah, trocar o holerite’, e não estar a promoção lá. E eu sou meio, meio, as vezes me apego muito nessa questão. ‘Não trocou meu nomezinho ainda, eu não comemoro’.” Em seu discurso, evidencia-se a insegurança quanto às práticas de recursos humanos e às burocracias associadas às promoções na empresa 03-RJ.

Nesse sentido, a expressão “eu já vi casos” fundamenta o comportamento da participante em experiências de terceiros, sugerindo um histórico de promessas não cumpridas e fomentando uma cultura de desconfiança na entidade. O uso do diminutivo em “nomezinho” sugere a falta de reconhecimento efetivo até que haja a confirmação pública e oficial da promoção. Esse contexto organizacional pode, portanto, influenciar a necessidade de segurança dos profissionais de auditoria, sem se relacionar diretamente ao impostorismo.

As afirmativas “A1 - Eu obtenho sucesso nos meus projetos mesmo que esteja com medo de não me sair bem antes de começa-lo” e “A14 - Tenho medo de que eu possa falhar em um novo projeto, embora eu geralmente faça bem o que eu tento”, com médias 3,797 e 3,602, respectivamente, abordam o medo persistente de falhar, mesmo com um histórico de sucesso (Clance; Imes, 1978). No grupo entrevistado, foi identificado que “[...] esse medo de falhar, ele vem quando eu vou enfrentar algum projeto novo” (02), como também mencionado pela participante 05 ao ser indicada pelos sócios para uma promoção dupla, avançando dois cargos:

Falei ‘gente, eu não quero tomar promoção dupla, eu não tô preparada. Eu não vou, não vou, vocês estão cometendo um erro.’ [...] Depois que eles falaram muito, mas muito, eu falei ‘tá bom’. Mas eu fui, assim, morrendo de medo. E foi um ano tranquilo, sabe? Não foi aquilo que eu... Porque ali eu vi, depois que passou o ano, que eu realmente tinha capacidade, sabe? Todo mundo estava apostando e mim e estavam certos. [...] Eu fui super elogiada. Fui muito bem avaliada mesmo, contra tudo que eu estava colando na minha cabeça (05).

O uso de expressões emocionais intensas e argumentativas, como “eu não quero tomar promoção dupla”, “não tô preparada” e “vocês estão cometendo um erro”, evidenciam a sua resistência à promoção, destacando a sua insegurança quanto à sua capacidade. Mesmo após aceitar a progressão de cargo, de assistente de primeiro ano para sênior, a participante expressa ansiedade e insegurança emocional ao descrever o seu aceite como “mas eu fui, assim, morrendo de medo”. Por fim, a participante reflete sobre a sua própria capacidade após o período de adaptação, reconhecendo seus méritos e habilidades.

Esses discursos reforçam a ideia de que o Fenômeno do Impostor pode se manifestar, especialmente, ao assumir novos papéis (Clance; Imes, 1978; Jöstl *et al.*, 2012; Parkman, 2016). Pois o participante 04, que assim como o 02, possui experiências moderadas de impostorismo, enfatiza que “se for um projeto no qual eu já estou acostumado a fazer, enfim, eu não tenho muito... muito medo e preocupação não. É mais uma questão com novos projetos, coisas que eu nunca fiz”, destacando uma possível variação do fenômeno conforme o contexto do trabalho.

Esses indicativos destacam que o medo e a insegurança associados ao Fenômeno do Impostor podem influenciar a progressão de carreira dos profissionais contábeis de auditoria, levando-os a considerar a recusa de novas posições por receio de não estarem preparados e, conseqüentemente, evitando as promoções para o seu resguardo mental (Hudson; González-Gómez, 2021). Nesse sentido, além de evidenciar anteriormente que só aceitou a promoção por

insistência dos sócios e gerentes, a participante 05 também afirma que “só que pra mim, eu não sei se depois de três anos, quando eu fosse virar sênior mesmo, eu ia conseguir”.

Destaca-se que a assertiva A14 também foi uma das três com maiores médias entre os pós-graduandos *stricto sensu* da área de negócios no estudo de Meurer (2019). Quanto às afirmativas com menores médias, ambas as pesquisas apresentaram as três mesmas assertivas, com a mesma ordem de correspondência: “A9 - Eu acredito que o meu sucesso em minha vida é o resultado de algum tipo de engano”, “A11 - Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte” e “A5 - Acredito que alcancei minha posição atual ou conquistei meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas”. Nota-se que a A9 também figurou entre as três menores médias em Alves, Ferreira e Bonfim (2019).

Nesta pesquisa, as médias das assertivas foram as seguintes: A9 – 1,843, A11 - 2,141 e A5 - 2,758. Em comparação, Meurer (2019) encontrou médias menores: A9 - 1,687, A11 - 1,718 e A5 - 1,818. No estudo realizado por Alves, Ferreira e Bonfim (2019), a assertiva A9 obteve uma média 1,75 entre o grupo de docentes. Embora os profissionais contábeis de auditoria, assim como os pós-graduandos de negócios, apresentem uma baixa preocupação com a autenticidade de seu sucesso, a comparação das médias sugere que os profissionais são mais propensos a atribuir seu sucesso a fatores externos, como versam as referidas assertivas.

Essa tendência foi ressaltada em discursos que atribuíam os sucessos e conquistas às redes de contatos profissionais formadas, sobretudo, nas instituições de ensino superior, que oportunizam o contato dos estudantes com os sócios e gerentes das grandes firmas de auditoria:

O que me deu apoio também foi que eu tive uma palestra de um dos sócios da [empresa 01-RJ] dentro da minha universidade e lá eu consegui conversar com ele, enfim, e ele que me deu meio que uma indicação. Assim... então isso que me deu uma esperança no processo seletivo da [empresa 01-RJ], sabe? Aí isso me deu uma segurança a mais (04).

[...] eu conheci uma pessoa na [empresa 01-RJ], então eu acho que ela me deu um panorama bem legal de como funciona. Então, acho que naquele momento do processo seletivo, eu falei pra essa pessoa que eu estava lá, ela me ajudou a entender o processo seletivo. Então, eu cheguei lá com um pouco mais de informações de como funciona, entendeu? Então, tipo, essa pessoa não me aprovou, mas ela me ajudou a entender o processo, entendeu? [...] eu acho que eu estou também no [nome da instituição de ensino superior onde o participante estuda], [...] me coloca também um pouco mais no jogo porque a [empresa 01-RJ] e [a instituição de ensino superior onde o participante estuda] são empresas parceiras, sabe? Eu acho que eu estudar no [nome

da instituição de ensino superior], já ter tido palestras sobre pessoas da [empresa 01-RJ] falando sobre, acho que tudo isso me deu bagagem, fez com que eu chegasse, além da ajuda na terapia, que eu chegasse com uma bagagem maior do que as outras pessoas, sabe? Então, acho que isso me deu algumas armas para chegar aí, sabe? (11).

Os discursos dos participantes transmitem, no não dito, um sentimento de gratidão e reconhecimento pela ajuda recebida, bem como um senso de alívio por terem conseguido o apoio necessário nessa trajetória. Os trechos mostram uma paráfrase no que diz respeito ao valor do *networking* para a preparação para os processos seletivos. Os discursos reforçam a ideia de que o sucesso não é apenas uma questão de esforço pessoal, também de estar bem conectado e informado, como em “Então, tipo, essa pessoa não me aprovou, mas ela me ajudou a entender o processo, entendeu?” (11).

Esse panorama está alinhado ao processo impreciso de atribuição do sucesso do Fenômeno do Impostor (Clance; Imes, 1978; Clance; O’Toole, 1987). Os sujeitos discursivos não percebem, minimizam ou desconsideram suas ações deliberadas e intencionais na busca por conhecimento e oportunidades. Por exemplo, o participante 04 afirma “[...] lá eu consegui conversar com ele [...]”. Em um ambiente onde o *networking* integra o sucesso, a falta de ênfase no esforço pessoal necessário para “conseguir” a conversa sugere, implicitamente, que a oportunidade foi uma questão de estar “lá” no momento certo.

Um discurso similar é articulado por outros profissionais de auditoria, os quais atribuem o seu sucesso a um conjunto de fatores inerentes ao acaso ou à intervenção divina. A exemplo disso, convém destacar que a participante 16, que experiencia o Fenômeno do Impostor de forma intensa, sugere a minimização do seu próprio mérito ao alcançar as vagas de empregos em diferentes empresas de auditoria por meio da ideia de que jamais distribuiu currículos e enfatizando que nunca participou de um processo seletivo tradicional:

[...] depois eu fui escolhida no LinkedIn e depois eu fui escolhida de novo no LinkedIn. Então, tipo, no momento certo, na hora certa, eu falo que foi a mão de Deus [...] foi por competência, mas não... como eu nunca mandei um currículo, assim, tipo, nunca entrei por vias normais, não acho que foi tipo ‘Ah, eu mandei um currículo, fiz uma entrevista’, tipo, né? Um processo seletivo ali na [empresa 01-SP] com mais de... todo mundo, tipo, de meses que fazem, que é um... é muito difícil. Então, tipo, ‘hora certo, momento certo’ (16).

Há uma depreciação da excelência profissional que a levou ser escolhida pelos recrutadores sem a necessidade de um processo seletivo formal. Da mesma forma, o

participante 13 enfatiza a visibilidade alcançada por meio da participação em grandes projetos de auditoria e minimiza as suas competências para ter sido alocado nesta equipe ao discutir sua progressão de carreira, afirmando: “[...] eu sinto que por eu estar no cliente fixo que eu estava antes, que eu fiz do *trainee* ao semi sênior, era o... não sei se era o maior ou o segundo maior. Então, eu sinto que tinha bastante visibilidade, né, dos gerentes e dos sócios que são responsáveis pelas promoções e tudo mais.”

Com base nesses discursos, os profissionais contábeis de auditoria podem ser mais propensos a atribuir seu sucesso a fatores externos do que os acadêmicos, devido às diferenças nos protocolos de ingresso entre o mercado de trabalho e a carreira acadêmica. No contexto acadêmico, os processos seletivos são objetivos e rigorosos, com critérios explícitos para avaliar habilidades e competências (Alves; Ferreira; Bonfim, 2019). Em contraste, na iniciativa privada, esses processos podem parecer mais subjetivos, inviabilizando a atribuição da conquista a avaliações objetivas dos seus méritos.

Contudo, narrativas antagônicas justificam as médias baixas, no contexto geral desta pesquisa, alcançadas nas assertivas A9, A11 e A5. A exemplo disso, tem-se o discurso da participante 10, que rejeita a ideia de que o seu sucesso possa ser atribuído à sorte, considerando a sua existência e vivência enquanto mulher negra. Ela destaca que, em virtude desse contexto social, teve que fazer escolhas deliberadas e se esforçar significativamente para ingressar e progredir na carreira de auditoria independente, como se segue:

Estatisticamente, uma pessoa preta e pobre conseguir um sucesso, não tem como ser por sorte. Não tem. E eu acho que assim, realmente, "Ah, eu estou no lugar certo e na hora certa." Eu tive que escolher estar em um lugar melhor para conseguir chegar onde eu cheguei, não foi assim: alguém olhou e "Ah, ó, simpática." [ironia]. Eu precisei, assim, em várias circunstâncias, por exemplo, na [empresa 03-RJ] mesmo, de... Hoje eu vivencio até um pouco só a parte do machismo, de eu ter que falar mais alto para ser escutada, né? Então, assim, não era eu que estava no lugar certo, eu tive que me fazer presente naquele lugar para ser notada. Aí, quando eu falo que eu acho que a régua tá baixa, então, assim, eu sinto que preciso fazer muito mais, não que eu não seja reconhecida, mas eu faço muito mais do que o restante que está no mesmo lugar. [...] É muito claro pra mim que eu me esforcei bastante, que eu abdiquei, fiz escolhas [...] e que eu não consegui nada por sorte. Sorte não é, não é, infelizmente, pra mim [aumento de entonação vocal ao dizer “pra mim”] não é uma opção, não é um tempero, uma coisa que pode acontecer (10).

Em seu discurso, o uso repetitivo da expressão “eu tive que” destaca a decisão ativa e consciente de se esforçar para ser reconhecida e valorizada no ambiente de trabalho. De modo complementar, o uso do discurso indireto “Ah, ó, simpática” destaca, com ironia, a crítica subjacente à possibilidade de que o sucesso, para alguém em seu contexto social, possa ser alcançado por sorte ou acaso. Esse argumento é reforçado pelo aumento da entonação vocal ao dizer “para mim” em “sorte não é, não é, infelizmente, pra mim, não é uma opção”, sugerindo que não faz parte do grupo social privilegiado por essa possibilidade.

Além disso, ao usar a expressão “a régua tá baixa”, a participante evidencia que eleva seus padrões de desempenho e qualidade em comparação aos seus pares no ambiente de trabalho. Complementarmente, com a repetição de “eu sinto que preciso fazer muito mais” e “eu faço muito mais do que o restante”, ela destaca essa percepção de esforço desigual para estar na mesma posição profissional de seus pares que gozam de privilégios sociais de cor e de gênero. Implicitamente, portanto, o sujeito do discurso critica as estruturas que, embora a reconheçam como competente, não oferecem reconhecimento de modo proporcional ao seu esforço adicional. Um discurso similar é produzido pela participante 12:

Porque tem muita gente que desacredita da possibilidade de uma mulher negra chegar em certos espaços. Então alguns conhecidos que eu fiz nesse processo seletivo falaram abertamente. Um garoto que era da UFRJ, morava no Leme, claramente falou que a vaga já era dele e que a gente podia tentar. “A gente”: algumas outras mulheres no espaço. Que a gente podia até tentar, mas que já sabiam quem era os selecionados. [...] Então mesmo que eu, às vezes, não acredite, eu sou forçada a acreditar pra, de certa forma, afrontar ali um grupo de pessoas (12).

Nesse discurso, a participante sublinha a descrença socialmente predominante na competência de mulheres, especialmente negras, para alcançar posições culturalmente ocupadas por homens brancos e abastados. Ela conclui que esse panorama caracterizado pelo machismo e racismo predominantes na sociedade a compele a se esforçar para acessar lugares, em um passado recente, eram reservados a grupos socioeconomicamente dominantes. Dessa forma, assim como a participante 10, esta profissional destaca a necessidade de esforço e determinação para superar barreiras impostas pela discriminação racial e de gênero que as privam da possibilidade de contar apenas com a sorte.

Embora as participantes 10 e 12 rejeitem atribuir seu sucesso a fatores externos, como sorte, conforme proposto pelo arcabouço teórico do Fenômeno do Impostor (Clance; Imes, 1978; Clance; O'Toole, 1987), ambas apresentam níveis altos do fenômeno, com experiências

frequentes de impostorismo. Apesar da aparente contradição, os seus discursos se alinham à premissa de que indivíduos enfrentando expectativas de estereótipos, como as mulheres no campo contábil (Enget; Garcia; Webinger, 2020), ou negros, homossexuais e deficientes, tendem a vivenciar sentimentos e crenças de impostura ao ascenderem a espaços considerados inadequados a eles pela sociedade (Clance *et al.*, 1995).

Os discursos apresentados até aqui destacaram a complexidade da incidência do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis de auditoria. No tópico seguinte, avança-se para a análise dos eventos críticos que desencadeiam essas manifestações.

4.2 MANIFESTAÇÕES DO FENÔMENO DO IMPOSTOR

Neste tópico, examinam-se os eventos críticos que influenciam a manifestação do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis brasileiros de auditoria independente entrevistados nesta pesquisa. A análise detalha como os momentos significativos e desafiadores ao longo da sua jornada acadêmica e profissional podem precipitar sentimentos e pensamentos impostores, os quais também são abordados nessa seção.

4.2.1 Anos Escolares

Em relação aos anos escolares, observou-se que os eventos críticos que desencadearam a manifestação do Fenômeno do Impostor entre os entrevistados desta pesquisa incluíram: (i) a formação de uma autoimagem baseada no sucesso acadêmico notável no ensino fundamental; (ii) a construção da identidade a partir de estereótipos; (iii) os desafios da transição para o ensino médio e para um novo ambiente escolar; (iv) a comparação e competição acadêmica; (v) os desafios financeiros da família e (vi) a primeira experiência significativa de fracasso acadêmico.

O Quadro 7 oferece uma visão estruturada dos eventos críticos que contribuem para a manifestação do fenômeno, com base nas declarações significativas dos participantes do estudo – como os participantes do estudo vivenciaram os incidentes de impostorismo. Detalhando também os significados formulados sobre “o que” os entrevistados experimentaram com esses incidentes durante os anos escolares, além de apresentar os sentimentos e pensamentos associados a essas vivências nos anos escolares.

Quadro 7 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor nos Anos Escolares

(continua)

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Sucesso acadêmico notável no ensino fundamental	Autoimagem baseada na sua performance acadêmica	Eu lembro até quando eu tirava nota ruim, eu até chorava [...]. E nota ruim [...], sei lá, de 10 eu tirava 8. [...] Porque pra mim era, tipo, uma derrota mesmo eu tirar uma nota ruim, sabe? (05).	Reação emocional intensa ao desempenho percebido como inadequado, refletindo uma autocoerção extrema e uma percepção distorcida de que somente a excelência é aceitável.	Sentimento de frustração, medo do fracasso, sofrimento emocional intenso, percepção de inadequação e crença de que apenas a excelência é aceitável.
Construção da identidade a partir dos estereótipos na infância e juventude	Estereótipos formados pela família	[...] eu infelizmente ganhei aquele estereótipo, o estereótipo mais perigoso que tem, que é o 'que tem facilidade' [...]. Então eu fui uma criança considerada assim, bem inteligente [...] (11).	O rótulo de "tem facilidade" cria expectativas de sucesso se esforço, gerando questionamentos da identidade e a sentimentos impostores diante das dificuldades.	Sensação de inadequação, dúvidas sobre a própria inteligência quando é preciso esforço para ter êxito e autocoerção para atender ao rótulo.
	Estereótipos formados pelos professores	[...] o que pesava era os professores me usarem como exemplo sempre [...] 'ah, você é fulano, você eu sei que vai bem na escola, não sei o quê'. Então era mais uma cobrança externa, uma expectativa externa (10).	A prática dos professores usar a aluna como exemplo para a classe impõe uma pressão externa, contribuindo para a autocoerção para corresponder ao rótulo de aluna exemplar.	Medo de não atender às expectativas alheias e autocoerção elevada.
Transição para o ensino médio	Aumento das exigências acadêmicas	[...] eu não estudava para as provas porque eu sempre prestei atenção [...] chega um período que isso não dá mais pra fazer, né [...] num período onde as coisas se complicam um pouco mais, né, umas matérias mais cascudas [...] E eu questionei muito minha inteligência, [...] 'pô, será que eu não sou inteligente? Será que é porque era fácil?' (11).	A transição para conteúdos mais complexos sem a adaptação de estratégias de estudo – antes baseadas na autoimagem de elevado desempenho acadêmico – leva ao questionamento da própria inteligência.	Questionamento da própria inteligência, sentimento de inadequação e dúvidas sobre a capacidade de enfrentar novos desafios acadêmicos.
	Transição da escola pública para a privada	Para o ensino médio eu consegui uma bolsa de estudos [...] a diferença de escola pública e escola particular acho que afetou [...]. Foi um choque, assim, as primeiras notas assim, dois, três [...]. Como na escola que eu estava antes, eu sempre tirava notas altas, e sempre era o mais esperto [...] eu percebi que eu não era tão inteligente quanto eu era antes [...] (13).	A transição para a escola particular trouxe novos desafios acadêmicos, gerando uma ruptura da autoimagem de aluno inteligente e, assim, ocasionado o questionamento da própria inteligência.	Intensificação da autocoerção, sentimento de fracasso e dúvidas sobre a própria capacidade intelectual.

(continua)

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Transição para o ensino médio	Desconexão e isolamento social	Era um pessoal que simplesmente não conseguia criar vínculo. [...] o pessoal julgava muito (07). Eu me sentia sozinho, eu só torcia para que aquilo [a escola] acabasse (15).	A ausência de conexões sociais significativas no ambiente escolar resultou em uma experiência de solidão e a sensação de não pertencimento à escola.	Sentimentos de solidão e inadequação, sensação de não pertencimento e de isolamento social.
Comparação e Competição Acadêmica	Competição promovida pela instituição de ensino	Aquela cobrança de ‘cara sou um vacilão, se eu tivesse ficado... Se eu quisesse ficar mais cinco minutos na prova e desenvolver melhor uma questão, eu teria ficado em segundo’ [tom de autocobrança] (08).	A autocobrança e o arrependimento por não ter alcançado uma posição melhor na classificação dos melhores da classe geram autopercepção de incompetência.	Frustração, ruminação dos eventos passados, autocobrança intensa, sensação de fracasso e arrependimento.
	Comparação com os colegas de classe	Eu sentia que eu estava muito atrasada em relação aos meus colegas de classe, que já vinham estudando em escola particular desde novos. [...] alguns assuntos, que eles estavam meio que revisando, e eu nunca tinha visto aquela matéria na minha vida. Aí que eu me cobrei mais pra eu [...] conseguir me equiparar a eles (05).	Aumento da autocobrança devido à percepção de atraso em relação aos colegas de classe que já estavam habituados à estrutura curricular da instituição privada.	Intensificação da autocobrança, sensação de estar atrasado e aquém das expectativas e aumento da pressão para se equiparar aos colegas.
Aspectos financeiros	Sacrifícios financeiros da família	Meus pais sempre ralaram muito pra me dar uma educação digna assim, e principalmente depois de eu passar no Pedro II, eu sempre quis mostrar que o esforço deles não foi em vão (06).	A pressão para justificar o esforço financeiro dos pais suscitou à intensificação da autocobrança para não decepcionar a família.	Sensação de responsabilidade, a necessidade de compensar o esforço financeiro dos pais, aumento da autocobrança para não decepcionar.
	Busca pela independência financeira	[...] como eu via tanto minha mãe naquela situação de dependência, eu queria muito ser independente pra tudo. Então, vendo a situação, a minha autocobrança... ela foi aumentando exponencialmente [...] (14).	A busca por independência financeira e a necessidade de custear as despesas da família criam uma autocobrança intensa para alcançar os objetivos pessoais.	Sentimento de responsabilidade e pressão interna para conquistas independentes financeiras, levando a uma autocobrança exacerbada.

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	(conclusão)
				Sentimentos e Pensamentos Impostores
Experiência de fracasso acadêmico	Reprovação acadêmica	Mas aí eu não passei [na Escola Técnica]. Isso foi um baque grande pra mim, assim, porque eu sempre... eu sempre tive muita autoconfiança. [...] eu, que era, tipo, visto como o melhor aluno da sala (03).	A reprovação em um processo seletivo gerou uma ruptura da autoimagem de alto desempenho acadêmico.	Sensação de inadequação e de incompetência, autopercepção de inaptidão intelectual e autocrítica excessiva.
	Pressão parental	[...] eu não passei na ETEC. Aí ela [a mãe] acabou comigo. Minha mãe falou 'então você vai trabalhar [...] você precisa me ajudar.' (03)	A reação punitiva e de falta de apoio materno exacerbam o sentimento de inadequação e fracasso.	Sensação de punição e pressão externa por resultados.

Fonte: De autoria própria.

A maior parte dos entrevistados destacou seu sucesso notável durante o ensino fundamental, contribuindo para a formação de uma autoimagem de alto desempenho desde a infância. Analogamente, Gardner *et al.* (2019) evidenciaram que os estudantes de contabilidade nos Estados Unidos também desenvolveram uma autoimagem baseada na sua performance acadêmica durante a infância e adolescência.

Nesse contexto, os entrevistados que vivenciam experiências frequentes e intensas de impostorismo relataram uma autocobrança persistente para sustentar um elevado desempenho acadêmico, que se mantém em suas vivências com o Fenômeno do Impostor até o presente. O relato da participante 05 exemplifica essa autocobrança e o sofrimento emocional associado:

Porque eu ficava muito frustrada. Eu lembro até quando eu tirava nota ruim, eu até chorava [...]. E nota ruim eu não to falando assim que eu tirava a média, sei lá, de 10 eu tirava 8. Pra mim aquilo era uma nota ruim. Pra mim tinha que ser sempre acima do 9. [...] Porque pra mim era, tipo, uma derrota mesmo eu tirar uma nota ruim, sabe? (05).

O discurso revela uma intensa reação emocional diante de um desempenho percebido como inadequado, refletindo uma percepção distorcida do sucesso acadêmico, onde apenas a excelência é considerada aceitável. Essa autocobrança e sofrimento intenso não foi observada entre os participantes com experiências moderadas e poucas características de impostorismo, apesar de terem sido estudantes dedicados e com bom desempenho no ensino fundamental.

A autocobrança experimentada pelos indivíduos com experiências frequentes e intensas do Fenômeno do Impostor não é, ao contrário do que foi postulado por Langford e Clance (1993), resultado das altas expectativas dos pais. Pelo contrário, os participantes relatam que os tutores reconheciam os seus sucessos e proporcionavam um equilíbrio às demandas internas de perfeição enfrentadas pelos jovens, como exemplificado no relato da participante 14:

Então, eu tinha excesso de cobrança, eles [os tutores] faziam o contrário, eles tiravam esse peso de mim. Se eu tirasse um 9, pra mim era um absurdo, ‘ai, meu Deus, tirei um 9’. E eles não, eles tiravam esse peso, ‘poxa, que bom que você tirou um 9, que bom que você passou, que bom que você isso, que bom que você aquilo outro’. Eles tiravam essa carga que eu sentia (14).

A descrição de como os tutores “tiravam essa carga” evidencia o impacto emocional positivo de receber reconhecimento e apoio emocional. Apesar dessa intervenção parental proporcionar uma visão mais realista do sucesso acadêmico, contestando a percepção distorcida característica do impostorismo, os participantes relataram que a autocobrança persistiu, pois os eventos críticos que a desencadeavam eram de outra natureza. Dentro do contexto familiar, o participante 11 observa que:

[...] eu infelizmente ganhei aquele estereótipo, o estereótipo mais perigoso que tem, que é o ‘que tem facilidade’, né, meus pais denominavam minha irmã assim, ‘a [irmã] estuda muito, é esforçada e super inteligente, o [participante 11] tem facilidade, ele consegue’. Então eu fui uma criança considerada assim, bem inteligente quando pequeno (11).

Esse discurso destaca o impacto de estereótipos formados pelos familiares na construção da identidade e a percepção da capacidade individual do sujeito, conforme discutido por Clance (1985) e Clance *et al.* (1995). Segundo as autoras, ser rotulado como quem “tem facilidade” pode criar expectativas de sucesso sem esforço, exacerbando o Fenômeno do Impostor ante os desafios. Nesse sentido, a participante 10 revela a estigmatização experienciada na escola:

[...] o que pesava era os professores me usarem como exemplo sempre, na escola, isso acaba meio que ficando de forma indireta, principalmente no ensino fundamental. Porque aí você vai passando de professor em professor, o professor já falou de você pra outro, ‘ah, você é fulano, você eu sei que vai bem na escola, não sei o quê’. Então era mais uma cobrança externa, uma expectativa externa do que interna (10).

O sujeito associa a construção de sua identidade às expectativas e percepções dos professores ao longo de toda sua trajetória escolar. A prática de utilizá-la como exemplo para a classe reflete a valorização de sua excelência acadêmica pelos docentes, mas também implica em uma pressão significativa para a participante devido às expectativas externas, como indicado pelo termo “pesava”. Segundo Whitman e Shanine (2012), estereótipos como os da criança que “tem facilidade” ou “que vai bem na escola” tornam esses indivíduos despreparados para lidar com os sentimentos de inadequação quando confrontados com situações em que não se encaixam nesses papéis, como vivenciado pelo participante 11:

[...] eu não estudava para as provas porque eu sempre prestei atenção e eu tinha memória boa. [...] Aí quando chegou, chega um período que isso não dá mais pra fazer, né, você não consegue mais só prestando atenção, né, ter memória boa, você não consegue ter bom desempenho [...]. E isso foi meio que coincidindo justamente com a época do 9º ano, foi meio que uma junção de tudo, eu fiquei assim, né, um pouco mais desleixado, essa coisa de adolescente, [...] e justamente num período onde as coisas se complicam um pouco mais, né, umas matérias mais cascudas, física, química, biologia [...] E eu questionei muito minha inteligência, eu ficava ‘pô, será que eu não sou inteligente? Será que é porque era fácil?’ (11).

Durante a transição para o ensino médio, o participante questiona a sua própria inteligência à medida que as exigências educacionais se intensificam. Agora, alcançar o sucesso requer um esforço maior do que o habitual, desafiando o estereótipo pré-existente de ser um aluno que “tem facilidade”. Essa mudança implica em adaptar-se às novas demandas e superar o estigma de que a inteligência só é válida se não requer esforço significativo.

Esse cenário, consoante a Neureiter e Traut-Mattausch (2016), representa um desafio significativo à conservação de recursos pessoais, como autoestima e adaptabilidade. As autoras argumentam que, conforme as crenças e emoções de impostorismo se intensificam – “[...] eu questionei muito minha inteligência, eu ficava ‘pô, será que eu não sou inteligente? Será que é porque era fácil?’” –, esses recursos tendem a diminuir.

Além disso, o período de transição para o ensino médio pode marcar novos desafios, tonando o Fenômeno do Impostor particularmente prevalente (Parkman, 2016). Nesse contexto, o participante 13 compartilhou sua experiência ao mencionar que “para o ensino médio eu consegui uma bolsa de estudos e além da transição do ensino fundamental para o médio, que já

é um pouco puxado nas matérias, tudo mais, também a diferença de escola pública e escola particular acho que afetou [...]”. A participante 05 também compartilhou essa vivência:

Aí ela [a autocobrança], vamos falar que ela até triplicou, porque eu sentia uma diferença muito grande quando eu fui pra escola particular. Eu sentia que eu estava muito atrasada em relação aos meus colegas de classe, que já vinham estudando em escola particular desde novos. Tinham algumas matérias, alguns assuntos, que eles estavam meio que revisando, e eu nunca tinha visto aquela matéria na minha vida. Aí que eu me cobrei mais pra eu poder tirar, tipo, mais notas boas e conseguir me equiparar a eles. (05).

Os discursos dos participantes revelam que a mudança de ambiente escolar intensificou os sentimentos de impostorismo, como a autocobrança e a comparação com os pares. Enfrentando os desafios do ensino médio e uma nova estrutura curricular, esses indivíduos perderam recursos como a autoconfiança e a autoestima. Segundo a Teoria da Conservação dos Recursos, o aumento da autocobrança foi uma tentativa de alcançar melhores notas, equiparar-se aos pares e ocultar a sensação de impostorismo (Clance, 1985; Whitman; Shanine, 2012). Em complemento, o participante 13 compartilha:

Foi um choque, assim, as primeiras notas assim, dois, três... Sei lá, porque eu não conseguia pelo menos um cinco, vinha um três, assim, aí doeu um pouco assim. [...] Como na escola que eu estava antes, eu sempre tirava notas altas, e sempre era o mais esperto, assim, tudo mais, e por outro lado quando cheguei na nova escola, as notas baixas, e foi coisas que a maioria do pessoal sabia, eu não fazia ideia, assim, então acho que ao mesmo momento que foi um pouco de... Não sei se triste é a melhor palavra, mas me dava um sentimento negativo de perceber que... Eu me senti que, eu percebi que eu não era tão inteligente quanto eu era antes [...] (13).

O termo “choque” alinha-se às características da manifestação do Fenômeno do Impostor, sugerindo uma ruptura da autoimagem e culminando na autopercepção de fraudulência (Chassangre; Callahan, 2017; Clance, 1985). As expressões polissêmicas como “me dava um sentimento negativo” e “doeu” refletem a complexidade emocional da vivência do sujeito. Adicionalmente, em seu relato, a participante 05 menciona o sentimento de estar “muito atrasada”. Um sentimento similar foi relatado na vivência do participante 09:

Sempre quando eu tentava ser o melhor numa coisa, por mais que eu me esforçasse, eu sempre era o segundo, o terceiro, mas não o primeiro lugar. Acho que eu nunca

tive o primeiro lugar em nada, assim, uma loucura falar isso. [...] Eu acho que alguma coisa que me abalou e eu nunca nem tinha pensado nisso, mas veio agora na memória, porque questão de velocidade. Mas tipo assim, a educação física, por exemplo, eu ia correr, eu sempre ficava atrás. [...] Tipo, eu me sentia assim ‘caraca, velho, eu sou lento’ [tom de desânimo]. Eu sempre me senti lento, assim, em tudo o que eu faço [...] até nos trabalhos de hoje, na vida, assim. Só que é muito louco. Acho que isso que tem, entra um pouco com a Síndrome de Impostor, assim (09).

A polissemia do termo “lento” no discurso do participante 09 vai além da mera velocidade física, indicando uma autopercepção globalizada de insuficiência que extrapola a competição na disciplina escolar de educação física para outras áreas, incluindo o âmbito profissional. Além disso, a percepção do esforço empenhado – “por mais que eu me esforçasse” – e o resultado obtido – “nunca tive o primeiro lugar” – alimenta o sentimento de impostorismo, que não atribui o mesmo mérito ao segundo ou terceiro lugar como ao primeiro.

Essa vivência exemplifica como o impostorismo se manifesta quando o indivíduo acredita que nunca é suficientemente bom, independentemente do seu esforço. Segundo a Teoria da Conservação dos Recursos, a constante perda de autoestima e autoconfiança, sem a reposição adequada, resulta em desgaste psicológico e emocional (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012). A sensação de não alcançar o primeiro lugar pode representar um esgotamento de recursos relacionados ao senso de realização e reconhecimento.

Assim, não estar entre os melhores alunos da escola ou classe provocou desconforto emocional na maioria dos participantes do estudo. Similarmente, Gardner *et al.* (2019) evidenciou que os graduandos em contabilidade começaram a vivenciar o Fenômeno do Impostor ao se confrontarem com um grande grupo de outros universitários que conseguiam ter um elevado desempenho acadêmico, tornando cada vez mais difícil ser um dos melhores alunos.

Nesse contexto, o participante 08 compartilhou que, durante o ensino fundamental, a sua escola promovia uma “premiação bimestral de quem era o melhor” aluno da classe e que “quando chegava o ensino médio, existia uma turma diferenciada para os melhores alunos”. Estar nesse ambiente cultivou nele a ânsia de ser o melhor estudante da turma. Contudo, ao não alcançar essa posição, ele experienciava:

Aquela cobrança de “cara sou um vacilão, se eu tivesse ficado... Se eu quisesse ficar mais cinco minutos na prova e desenvolver melhor uma questão, eu teria ficado em segundo.” [tom de autocobrança] Só que sou uma pessoa muito impaciente. Eu tenho diagnóstico de TDAH desde os quatro anos de idade. Então... Acabava que assim, eu chegava numa prova que eu já sabia que, ‘pô, fiz isso aqui até agora. Cara, no mínimo

eu tenho oito aqui. Cara, eu vou entregar porque eu não quero mais ficar sentado nessa sala'. Então eu entregava. Aí depois ficava 'cara, se ficasse mais cinco minutos, desenvolvesse uma questão a mais. Era mais meio ponto que talvez me jogasse para cima' [tons de arrependimento e autocobrança] (08).

A polissemia do termo “vacilão” vai além de uma simples crítica, implicando em uma autopercepção negativa de incompetência e arrependimento. Dessa forma, a autocobrança por um desempenho acadêmico excepcional suplanta o reconhecimento das limitações impostoras pelo Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Nesse contexto, ressalta-se que a cobrança interna exacerbada e a crença de que apenas a nota máxima é aceitável são consistentes com os sentimentos de crenças do Fenômeno do Impostor (Gardner *et al.*, 2019).

No entanto, ao estar entre os melhores alunos da classe, o participante 08 compartilha que “sentia que era dever cumprido. Fiz o que eu tenho que fazer.” Portanto, observam-se três facetas típicas do Fenômeno do Impostor nessa vivência: (i) o dispêndio de recursos internos com a autocobrança para alcançar o sucesso (Whitman; Shanine, 2012); (ii) o aprofundamento da autopercepção fraudulenta diante dos fracassos (Cowman; Ferrari, 2002); e (iii) a falta de satisfação com o próprio sucesso (Clance, 1985).

Esta última característica foi observada na maioria dos participantes com experiências frequentes e intensas de impostorismo ainda na infância e juventude. Durante esse período, a participante 12 compartilhou ter realizado “uma prova com muita gente concorrendo. E na época eu fiquei em primeiro lugar. E foi um orgulho para minha mãe, um orgulho para a família no geral. [...] para mim não era uma questão de orgulho, era uma questão de obrigação, sabe?” Essa percepção de “obrigação” sugere que o investimento de recursos no sucesso não foi devidamente recompensado (Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012).

Outro evento desencadeador que levou os participantes a experimentarem as emoções de impostorismo relaciona-se à falta de apoio social percebido por seus pares na escola. Nesse sentido, o participante 07 relatou que não conseguiu criar conexões sociais na escola onde cursou a primeira parte do ensino médio porque o grupo de estudantes da sua classe “era um pessoal que simplesmente não conseguia criar vínculo. [...] o pessoal julgava muito”. Da mesma forma, o participante 15 compartilhou que, nesse período, “eu me sentia sozinho, eu só torcia para que aquilo [a escola] acabasse.”

Nesse contexto, Vergauwe *et al.* (2015) destacam que ter suporte social é fundamental para lidar com as emoções impostoras. No entanto, Whitman e Shanine (2012) ressaltam que a

própria natureza do impostorismo pode dificultar a iniciativa de buscar conexões em uma rede de apoio, o que ajuda a compreender a vivência do participante 13:

A verdade é que eu nunca me senti muito pertencente a ambiente nenhum, assim, tipo, eu acho que por ser mais introspectivo, mais quieto, assim. Lógico, tanto na escola pública quanto na privada, eu encontrei grupos de amigos e que eu consegui criar laços fortes, assim, que eu me sentia parte do grupo, mas eu nunca me senti parte do ambiente, sabe, como um todo, assim. Acho que isso é meio que toda a minha vida [...] (13).

Ao usar expressões como “nunca me senti muito pertencente a ambiente nenhum” e “nunca me senti parte do ambiente como um todo”, o discurso do participante 13 ressalta a sensação de desconexão social profunda e de isolamento. De modo complementar, um dos sujeitos da pesquisa de Gardner *et al.* (2019) relatou vivenciar o Fenômeno do Impostor de modo mais intenso no ensino médio por se sentir uma minoria social naquele ambiente. Ele mencionou, contudo, que não vivenciou o impostorismo na faculdade, pois se sentia parte da maioria. Esse sentimento de não pertencer ao grupo social foi compartilhado pelos participantes que migraram da escola pública para a privada, como o 13 e a 05, conforme se expõe a seguir:

[...] porque que era uma escola adventista, e eu sou católica, então a maioria das pessoas que estudavam lá eram adventistas, tinham uma forma de pensar, de se vestir, uma forma de ver o mundo bem diferente da minha. [...] Eu acabei não me adaptando, não fiz tantos amigos quanto eu queria [...]. E também essa questão financeira, que dificultou um pouco, porque era sempre querer, toda semana querer sair pra comer hamburguer e pizza, e eu nem sempre tinha [dinheiro], meus pais não tinham [dinheiro], e eu não trabalhava porque eu estudava de manhã e de tarde. E era muito difícil dos meus pais pagarem, porque era a minha irmã que ajudava [a pagar a mensalidade da escola], minha mãe dava faxina, sendo diarista nessa época, para ajudar a pagar, também o almoço, o uniforme, os livros que eram muito caros a minha mãe pagava, e o meu pai pagava uma parte da mensalidade com a minha irmã. [...] Aí eu via os meus colegas com a vida ali bem mais fácil, então eu falava assim ‘ah, não dá pra ficar, tipo assim, tendo uma amizade tão próxima porquê...’ por essas questões, sabe? (05)

A participante descreve a experiência do deslocamento social devido às diferenças religiosas e econômicas. Há uma dualidade presente no discurso, entre o desejo de estabelecer amizades próximas e as barreiras impostas por essas diferenças, implicando significativamente

sobre o senso de pertencimento social no ambiente escolar. Conforme disposto nesse discurso, a vulnerabilidade socioeconômica foi um dos temas marcantes na manifestação do Fenômeno do Impostor entre os participantes dessa pesquisa. Sobre isso, a participante 05 completa que:

[...] quando eu falei que triplicou [a autocobrança], não foi só porque eu saí da [escola] pública e fui pra [escola] particular, mas pela questão financeira. Porque era bem complicado mesmo, porque a escola era cara, [...] eu lembro que eu não comia nada no intervalo pra sobrar dinheiro para poder almoçar, porque de três a quatro vezes na semana a gente tinha aula o dia inteiro, né. [...] porque não tinha condições mesmo de ficar pagando esses lanches à tarde. Então, aí eu ficava vendo a minha mãe trabalhando, sabe, minha irmã também, para poder me proporcionar a escola particular, e aí eu acabei me cobrando mais ainda, né, tipo assim, eu não podia decepcioná-los, sabe? (05)

A participante atribui o aumento da autocobrança nos estudos à pressão interna para corresponder aos sacrifícios financeiros que a sua família fazia para mantê-la na instituição de ensino privada. Essa reflexão é congruente com a experiência do participante 06, que expressou: “meus pais sempre ralaram muito pra me dar uma educação digna assim, e principalmente depois de eu passar no Pedro II, eu sempre quis mostrar que o esforço deles não foi em vão”. O participante 11 também descreveu que “[...] a gente [ele e a irmã] se sentia como um investimento mesmo dos nossos pais”.

Nesse mesmo contexto, a participante 14 relata que precisou realizar jornada tripla na adolescência, conciliando o ensino médio, o trabalho e os estudos extra classe para o vestibular, em função das circunstâncias financeiras da família:

[...] como eu via tanto minha mãe naquela situação de dependência, eu queria muito ser independente pra tudo. Então, vendo a situação, a minha autocobrança... ela [a autocobrança] foi aumentando exponencialmente, conforme eu fui entendendo as coisas. E essa cobrança é presente até hoje. [...] então se eu queria algo melhor, eu tinha que correr atrás mesmo que eu sofresse as consequências daquilo. Eu não ia ter dinheiro pra pagar uma faculdade, ninguém ia poder pagar pra mim, ou eu estudava ou eu me dedicava, porque assim, nessa jornada tripla foi o período que meu pai saiu de casa, então quem começou a sustentar a casa fui eu (14).

A participante descreve como observar a dependência financeira de sua mãe em relação ao seu pai a motivou a buscar independência financeira. Assim, a sua autocobrança aumentou

à medida que ela internalizou a necessidade de se esforçar para alcançar seus objetivos. Esses obstáculos financeiros também foram relatados na vivência do Fenômeno do Impostor entre os doutorandos de primeira geração na investigação de (Gardner; Holley, 2011). Do mesmo modo como a participante 14, os doutorandos, na pesquisa conduzida pelas referidas autoras, acreditavam que o esforço empenhado para obter este grau mitigaria as preocupações financeiras por meio de uma carreira profissional com estabilidade financeira.

Enquanto os participantes com experiências intensas e frequentes de impostorismo apresentaram sentimentos e pensamentos impostores diante de eventos desafiadores durante os seus anos escolares, a maioria dos entrevistados com experiências moderadas e poucas características de impostorismo não demonstrou sofrimento emocional nessas circunstâncias. Por exemplo, o participante 04 relatou que, ao ficar de recuperação em determinadas disciplinas escolares não sofreu “nenhum abalo psicológico em relação a isso. Foi bem de boa.”, pois ele sabia que “eram matérias que... Eu sabia que, enfim, não tava desempenhando bem nas provas. [...], mas nada que afetasse, enfim, no processo de avaliação final, né?”

Contudo, destaca-se que o participante 03, apesar de apresentar experiências moderadas do Fenômeno do Impostor, relatou uma experiência similar às vivenciadas pelos participantes com classificações potencialmente prejudiciais do fenômeno no período de transição para o ensino médio:

Mas aí eu não passei [na Escola Técnica]. Isso foi um baque grande pra mim, assim, porque eu sempre... eu sempre tive muita autoconfiança. Principalmente eu, que era, tipo, visto como o melhor aluno da sala durante todo o meu ensino fundamental. Então, quando eu fui tentar algo fora da escola, eu sofri esse choque. Então, eu vi que não era bem assim, que eu não era tão inteligente quanto eu achava que eu era. Aí foi quando eu percebi que não valia a pena, e foi quando eu entrei na fase de rebeldia (03).

O participante 03 expressa a ruptura da sua identidade acadêmica, moldada sob o rótulo de “melhor aluno da sala” durante o ensino fundamental, diante da reprovação em um processo seletivo de uma instituição externa. Esse evento desafiou a sua autoimagem e provocou uma percepção de inabilidade característica do Fenômeno do Impostor. Segundo a literatura, essa divergência entre o *feedback* positivo recebido no ambiente formador da identidade do sujeito, como a escola frequentada durante o ensino fundamental, e uma avaliação negativa em um novo contexto, pode desencadear o fenômeno (Clance, 1985; Clance *et al.*, 1995)

Relacionado a este evento, o participante 03 relatou a falta de apoio da mãe: “[...] eu não passei na ETEC. Aí ela [a mãe] acabou comigo. Minha mãe falou ‘então você vai trabalhar, não dá pra você ficar aqui sem gerar alguma renda, você precisa me ajudar. Já que você não conseguiu estudos, você vai trabalhar’.” Apesar de ser o único entre os entrevistados a enfrentar a pressão por resultados da família, ele exibe um nível de impostorismo considerado inerente à natureza humana (Kets de Vries, 2005), divergindo de Langford e Clance (1993) e Vergauwe *et al.* (2015) quanto às influências das pressões e apoio parentais na manifestação do fenômeno.

Isso pode ser atribuído ao fato de que, no ano seguinte, o participante foi aprovado no processo seletivo da Escola Técnica, o que pode ter restaurado a sua autoestima e autoconfiança (Whitman; Shanine, 2012). Esse contexto também sustenta a premissa de Gardner *et al.* (2019) de que as emoções e crenças associadas ao Fenômeno do Impostor podem ser situacionais; isto é, o participante 03 pode ter vivenciado sentimentos intensos ou frequentes do fenômeno apenas naquela circunstância. Ademais, sugere-se que as estratégias de enfrentamento adotadas, como a “fase de rebeldia”, podem ter sido eficazes, como será discutido posteriormente

4.2.2 Ensino Superior

Em relação ao ensino superior, observou-se que os eventos críticos que desencadearam a manifestação do Fenômeno do Impostor entre os entrevistados desta pesquisa incluíram: (i) escolha do curso de graduação por motivos que desconsideram a aptidão vocacional; (ii) a necessidade de ingressar em uma instituição de ensino de prestígio; e (iii) ruptura da autoimagem de alto desempenho acadêmico com os primeiros fracassos no contexto universitário. O Quadro 8 apresenta esses eventos, com base nas declarações significativas dos entrevistados, e nos significados formulados dessas experiências no ensino superior.

Quadro 8 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor no Ensino Superior

(continua)

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Escolha do curso de graduação desconsiderando a aptidão vocacional	Baseada em razões econômicas	[...] eu queria fazer Filosofia. Sempre foi meu sonho ser professor. E aí minha tia chegou assim pra mim [...] 'você nasceu pobre e você não tem direito de escolher' (03).	A escolha do curso de graduação foi fortemente influenciada pelos aspectos econômicos, limitando as opções às carreiras que oferecem estabilidade financeira em detrimento das aspirações vocacionais	Sentimento de resignação e desconexão vocacional com o curso escolhido; e percepção pragmática do panorama econômico-financeiro.

				(conclusão)
Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Escolha do curso de graduação desconsiderando a aptidão vocacional	Baseada nas notas do vestibular	Eu queria Engenharia de Petróleo e Gás. Mas aí eu não obtive a nota lá no sistema do ENEM. [...] eu pensei ‘bom, com a nota que eu tenho aqui, o que dá pra fazer?’ (06).	A escolha do curso de graduação foi adaptada com base nas notas obtidas no exame de vestibular, limitando as opções vocacionais.	Sentimento de resignação.
	Baseada nas exigências do mercado de trabalho	Quando eles [a firma de auditoria] me chamaram pra ser <i>trainee</i> eu fui obrigada a fazer contabilidade. Aí eu entrei nessa área assim. Só que eu ia te falar assim ‘Nossa, meu sonho de consumo, sempre gostei’ [tom de ironia]? Não! (16).	A escolha do curso de Ciências Contábeis foi circunstancial, devido à exigência de formação específica nessa área para progredir na carreira de auditoria.	Sentimento de resignação, sensação de inadequação por não ter planejado a trajetória profissional, atribuindo-a à sorte, desconexão vocacional levando ao sentimento de fraude.
Escolha da instituição de ensino superior	Autoexigência para ingressar em uma universidade federal	Meio que era uma obrigação na minha cabeça depois do CEFET [...] me manter numa Federal, seja voltar pro CEFET, seja pra ir pra UFRJ [...] (08).	A escolha de continuar os estudos em uma instituição federal foi percebida como uma obrigação interna.	Autocobrança e senso de obrigação, refletindo a pressão interna para atender às expectativas autoimpostas.
	Priorização da instituição de ensino em detrimento do curso	[...] sempre o meu sonho foi a USP [...]. E aí, como eu queria realmente a USP, eu optei por contabilidade. [...] realmente lá atrás eu fiz contabilidade meio que por fazer [...] (13).	A escolha de uma instituição renomada foi valorizada em detrimento de um curso compatível com as suas aptidões vocacionais.	Sentimento de resignação seguido de sensação de inadequação na área de atuação escolhida.
Experiência de fracasso acadêmico	Desempenho acadêmico insatisfatório	Eu me sentia ‘cara, o que eu tô fazendo aqui? Pô, eu tô pegando a vaga de uma pessoa que merecia mais’. [...] eu via outros alunos indo bem, sabe? [...] eu me matava de estudar e tirava três. [...] no primeiro período eu reprovei [...] Eu nunca tinha reprovado nada, eu nunca tinha tirado nota baixa em nada na vida. Então, eu me sentia uma fraude [...] (15).	As dificuldades nos primeiros períodos da graduação em Ciências Contábeis, em virtude do desempenho acadêmico insatisfatório, suscitaram incertezas sobre a decisão de curso, dúvidas sobre a própria inteligência.	Autopercepção de fraude, insegurança, frustração intensa, sentimento de inadequação, dúvidas sobre a própria capacidade intelectual e sobre a decisão de cursar contabilidade; além de constantes comparações com os colegas de classe, exacerbando a autopercepção de incompetência e fraude.

Fonte: De autoria própria.

Assim como as condições econômico-financeiras influenciaram a manifestação do Fenômeno do Impostor durante os anos escolares de alguns entrevistados, este fator também interferiu na escola do curso de graduação de alguns deles. Nesse sentido, o participante 03 relata o processo de decisão de cursar Ciências Contábeis:

[...] eu queria fazer Filosofia. Sempre foi meu sonho ser professor. E aí minha tia chegou assim pra mim, né? Quando saiu minha nota do ENEM e a gente estava lá se inscrevendo nos cursos da faculdade. Ela falou assim pra mim: ‘meu querido, você nasceu pobre e você não tem direito de escolher. Se você escolher isso aí, você não vai, você nem vai conseguir terminar o curso porque não vai ter dinheiro pra passagem do ônibus’ [tom coercitivo e determinístico]. Aí ela falou pra mim que ‘você tem que arrumar um emprego, você tem que escolher uma faculdade que você tem emprego no primeiro semestre’. E a nossa área, Rai, é uma das que mais empregas no Brasil, né? E dito e feito, eu estava empregado no primeiro semestre da faculdade. (03)

Utilizando uma linguagem coercitiva e determinista, a tia do participante 03 não apenas desencorajou a escolha do curso de Filosofia, mas também impôs uma narrativa de restrição financeira como fator decisivo para a escolha do seu curso de graduação. Esse discurso posiciona-se no contexto de vulnerabilidade socioeconômica do participante, enfatizando a necessidade imediata de adquirir estabilidade financeira, priorizando o pragmatismo em detrimento das aspirações pessoais.

A renúncia do curso originalmente desejado por razões econômicas também foi experienciada pelas participantes 05 e 12, que vivenciam o Fenômeno do Impostor de modo frequente: “[..] eu comecei fazendo Letras. É uma área que eu sempre gostei muito. [...] Tranquei porque financeiramente é uma área triste. [...] fiz uma prova de bolsa e fui fazer economia.” (12). Segundo ela essa foi uma decisão “puramente estratégica. Eu precisava ganhar dinheiro.” A participante 05 privou-se de cursar Engenharia Civil em função da instabilidade econômica do mercado, ponderando que “sempre tem emprego pra contador.”

Esses discursos refletem a tentativa de evitar a instabilidade financeira, evidenciando a necessidade desses indivíduos se adequarem às demandas econômicas do mercado. Nesse contexto, possivelmente alimentaram sentimentos de inadequação ao absterem-se de um campo de interesse genuíno. Um cenário semelhante foi vivido por participantes que precisaram ajustar suas escolhas acadêmicas às notas obtidas nos processos seletivos para o ensino superior. Nessa circunstância, o participante 06 relata que:

Eu queria Engenharia de Petróleo e Gás. Mas aí eu não obtive a nota lá no sistema do ENEM. [...] eu pensei ‘bom, com a nota que eu tenho aqui, o que dá pra fazer?’. E aí eu escolhi. Eu botei economia como primeira opção e contabilidade como segunda. economia, assim, eu gostava mais ou menos assim, era um assunto que eu tinha um certo interesse. E a intenção era, assim, se não passar em economia, começar em contábeis e pedir transferência lá dentro, depois de um período ou dois. Mas o processo de transferência era muito complicado. E eu acabei gostando de contabilidade e fiquei (06).

A linguagem empregada no discurso do participante 06 reflete uma avaliação pragmática de suas opções acadêmicas, similar à decisão econômico-financeira dos entrevistados mencionados anteriormente. Essa abordagem prática e adaptativa é evidente em sua fala: “eu pensei ‘bom, com a nota que eu tenho aqui, o que dá para fazer?’” Em vista desse panorama, conjectura-se que ao não conseguirem ingressar no curso desejado, esses indivíduos podem acreditar que não são intelectualmente capazes e, por isso, desenvolverem o Fenômeno do Impostor. De forma semelhante, o participante 13 afirmou:

Como eu gostava mais de História e Geografia assim, mais da geopolítica, e tinha uma certa aptidão em matemática, estatística, eu pensei em economia, talvez fosse uma boa opção. [...] sempre o meu sonho foi a USP [...]. Eu coloquei economia na primeira opção e contabilidade na segunda. [...] consegui passar, não para economia, mas para contabilidade. E aí, como eu queria realmente a USP, eu optei por contabilidade (13).

Embora a sua área de interesse inicial fosse economia, o participante 13, ao não obter nota suficiente para ingressar nesse curso, demonstrou pragmatismo ao valorizar a instituição de ensino em detrimento do curso específico. O eventual contentamento com a graduação em contabilidade, presente em alguns dos discursos até aqui, pode indicar uma mitigação dos sentimentos de impostorismo, à medida que o participante encontra valor e satisfação na instituição de ensino superior ou na remuneração do mercado, por exemplo.

No entanto, o participante 13 relata uma percepção posterior de inadequação: “realmente lá atrás eu fiz contabilidade meio que por fazer e não é uma área em que eu me encaixo muito.” Além do sentimento de inadequação vivenciado nessa experiência, a manifestação do Fenômeno do Impostor pode se tornar prevalente nessas circunstâncias devido ao uso exacerbado de recursos de adaptabilidade que os participantes precisaram empregar para se adequar a essas decisões de carreira (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016).

Outro tema identificado no processo de escolha do curso de Ciências Contábeis foi a exigência dessa formação específica por parte das firmas de auditoria. Nesse contexto, a participante com o maior nível de vivência impostora compartilhou que a decisão de se graduar em contabilidade foi tomada ao ingressar na carreira de auditoria:

Quando eles [a empresa de auditoria] me chamaram pra ser *trainee* eu fui obrigada a fazer contabilidade. Aí eu entrei nessa área assim. Só que eu ia te falar assim ‘Nossa, meu sonho de consumo, sempre gostei’ [tom de ironia]? Não! Foi assim, até hoje. Meio que fui obrigada a entrar, mas foi assim. Eu nunca quis fazer, mas aprendi a gostar. (16)

O uso de tom irônico em “nossa, meu sonho de consumo, sempre gostei”, seguido de uma negativa enfática, revela uma resignação e adaptação à escolha profissional. Igualmente, a afirmação “eu nunca quis fazer, mas aprendi a gostar”, indica a necessidade de adaptação ao campo contábil. Situação similar foi vivenciada por participantes que já estavam em outros cursos de graduação quando ingressaram na área de auditoria: “[...] eu não consigo continuar o ciclo da minha carreira sem estar formada em contabilidade” (12); “Na área de consultoria, só economia basta. E aí acabou que em consultoria eu não gostava, acabei mudando para auditoria mesmo. Em auditoria é exigido que você tenha o curso de Ciência Contábil.” (07).

Assim, evidencia-se que a maioria dos participantes com experiências frequentes ou intensas de impostorismo associa suas escolhas pelo curso de Ciências Contábeis a fatores alheios aos seus desejos vocacionais. Segundo Kets de Vries (2005), quando o indivíduo se torna alheio à escolha de carreira, não sentindo conexão vocacional com a sua profissão, eles tendem a manifestar o Fenômeno do Impostor, se tornando profissionais inseguros e com mais dúvidas sobre serem realmente competentes no trabalho.

Em consonância com essa premissa, o participante 09 compartilha que, por não sentir que teve um controle genuíno sobre a escolha da sua carreira, vivencia o impostorismo nesse aspecto de sua vida. Ele afirma que sente que não ter escolhido cursar contabilidade contribui para a manifestação do fenômeno: “[...] sabendo que eu não planejei isso, que as coisas aconteceram, às vezes, eu sinto que foi até um pouco de sorte também. [...] acho que por não ser algo planejado assim, desde lá da sua essência [...]”.

Este cenário contrasta com Enget, Garcia e Webinger (2020), que apontam que os estudantes norte-americanos com impostorismo optam pela carreira contábil pelo prestígio de

ser academicamente desafiador e financeiramente recompensador. Em verdade, essa associação entre o curso de contabilidade e a valorização intelectual não foi exercida pela maioria dos entrevistados. Tão somente o participante 02, que vivencia o Fenômeno do Impostor de forma moderada, afirma ter escolhido se graduar em Ciências Contábeis não apenas por afinidade com o campo, mas também pelo desejo de ser reconhecido como inteligente:

Porque eu vi a galera ali do... até então eu não tava no cinema, né? Eu vi a galera que era da parte lá do... da matriz mesmo. Que eles eram da parte fiscal, da parte contábil, e eu falava ‘nossa, essa galera é até inteligente, [...] eles são bastante inteligentes’, e eu gosto de ser reconhecido por ser inteligente. Então, acho que esse raciocínio eu fiz... de ser reconhecido [...] (02).

Além disso, alguns entrevistados com baixa vivência de impostorismo mencionaram ter escolhido o curso de Ciências Contábeis por razões vocacionais. O participante 04 explicou: “eu fiz um curso de verão, né? Tipo, profissionalizante, enfim, eu ainda tava no ensino médio. E tinha uma matéria de contabilidade dentro desse curso. E eu acabei gostando [...]”. Assim como a participante 01 relatou: “Aí eu comecei a me interessar por essa, pela área financeira, mas voltada para, para ação, rendas variáveis, essas coisas. E acabei pesquisando sobre cursos de contabilidade, me identifiquei com algumas coisas e prestei vestibular [...]”.

Convém destacar que o participante 08, que enfrenta experiências frequentes do Fenômeno do Impostor, escolheu cursar contabilidade devido às suas aptidões. Apesar disso, ele relatou vivenciar uma autocobrança para ingressar em uma instituição de ensino superior federal, por ter frequentado o ensino médio nesse âmbito:

meio que era uma obrigação na minha cabeça depois do CEFET [...] cara, o que faz mais sentido no meu contexto do que eu entendo que eu quero pra mim é me manter numa Federal, seja voltar pro CEFET, seja pra ir pra UFRJ [...] (08).

O participante 08 evidencia uma imposição interna ao mencionar que “meio que era uma obrigação na minha cabeça”. Esse senso de imperatividade pode refletir uma preocupação com as expectativas percebidas ou autoimpostas após ter alcançado sucesso anteriormente em uma instituição de ensino renomada. Trata-se de um panorama característico da vivência com o Fenômeno do Impostor (Clance, 1985).

É pertinente observar que outros entrevistados não mencionaram sentir essa necessidade imperativa de ingressar em universidades públicas. Em contraste, as participantes 10, 12 e 14,

que experimentam níveis elevados do Fenômeno do Impostor, receberam bolsas de estudos para a graduação, assim como os participantes 02 e 03, com experiências moderadas do fenômeno. Notavelmente, esse grupo não expressou sentimentos de impostorismo associados à condição de serem bolsistas, alinhando-se aos achados de Matos (2014), que não notou uma incidência expressiva do fenômeno entre esses alunos nos cursos de contabilidade e administração

No entanto, é relevante destacar que o participante 13, bolsista durante o ensino médio, compartilhou ter enfrentado sentimentos de inadequação e dúvidas quanto à sua inteligência nessa época. Similarmente, a participante 05 enfrentou crenças e dúvidas associadas ao impostorismo ao ingressar em uma instituição escolar privada, como discutido anteriormente. Portanto, esse panorama sugere que os desafios enfrentados pelos jovens que migram de uma escola pública para uma privada são mais significativos para a manifestação do Fenômeno do Impostor do que a condição de ser um universitário bolsista no curso de Ciências Contábeis.

Não obstante, alguns dos envolvidos nas entrevistas relataram dificuldades acadêmicas durante a graduação em contabilidade, que suscitaram sentimentos e crenças associadas ao Fenômeno do Impostor. Nesse contexto, o participante 15, que apresenta experiências intensas de impostorismo, expressou que “a faculdade foi um tapa na cara no início”, devido a:

[...] na primeira aula que eu fui foi com um colombiano, [nome do professor]. Era uma aula de Matemática muito difícil. Muito difícil, muito avançado. E eu tava assim, ‘o que esse cara tá falando?’ Eu não entendi, eu saí da aula sem entender nada [tom de frustração]! Nesse momento eu fiquei assim, ‘será que eu tomei uma boa decisão?’ [tom de dúvida]. Eu estudava matemática... e eu não entendia nada do que ele falava [tom de frustração]. Aquilo parecia ser muito difícil. E a próxima aula foi de contabilidade, que foi débito e crédito, aquilo ali no início não fez sentido na minha cabeça, não fez sentido... E a dificuldade, por exemplo, eu não sabia... a matéria de escola eu sabia pesquisar na internet, fácil. Só que da faculdade eu achei um pouco mais... até hoje eu acho um pouco mais difícil pesquisar alguns temas pra estudar. Não sei se você compartilha disso também. No início eu achava muito difícil, tipo ‘quero estudar sobre esse termo de contabilidade’, cara, era muito difícil achar [tom de frustração]. [...] Então, realmente, nesse início foi muito difícil, porque eu bati muito a cabeça. E realmente eu continuei estudando muito, muito, muito, muito, muito [...]

(15).

À medida que o discurso se permeia por repetições como "muito difícil", "não entendi", "muito, muito, muito [...]", marcado por um tom emotivo que oscila entre frustração, dúvida e perseverança, o participante 15 enfatiza as dificuldades iniciais enfrentadas na graduação. O

questionamento “será que eu tomei uma boa decisão?” revela não apenas a incerteza em relação ao curso, mas também uma avaliação implícita da sua própria inteligência, característico do Fenômeno do Impostor (Clance; Imes, 1978).

No trecho “eu estudava matemática... e eu não entendia nada do que ele falava”, o sujeito remete a sua trajetória como autodidata em matemática, destacando suas habilidades nesse âmbito. A dificuldade enfrentada nessa disciplina durante a graduação levanta questionamentos sobre suas reais capacidades. Portanto, observa-se, conforme Hobfoll (2001) e Whitman e Shanine (2012), que o participante 15, apesar de suas conquistas, concentra-se nas suas falhas, manifestando sentimentos e crenças associados ao Fenômeno do Impostor, como ele descreve:

É insegurança, cara. Eu me sentia ‘cara, o que eu tô fazendo aqui? Pô, eu tô pegando a vaga de uma pessoa que merecia mais’. [...] No início foi muito assim, eu via outros alunos indo bem, sabe? Eu falei que eu sempre tirei notas boas, na faculdade no início não foi assim. Não foi assim [tom de frustração], eu me frustrei muito por isso. Tipo assim, cara, o ensino, eu me matava de estudar e tirava três. Tanto que no primeiro período eu reprovei em contabilidade e Matemática. Eu reprovei [tom de frustração]. Eu nunca tinha reprovado nada, eu nunca tinha tirado nota baixa em nada na vida. Então, eu me sentia uma fraude, foi muito frustrante. A palavra é essa, frustração, porque realmente foi como eu me sentia (15).

O participante relata uma autopercepção de fraudulência, característica medular do Fenômeno do Impostor (Clance, 1985; Clance; Imes, 1978). Além disso, o discurso destaca que a percepção de fracassar suscitou a autocrítica severa, insegurança pessoal e a minimização da sua conquista ao cursar uma universidade pública (Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012). A sua vivência impostora é descrita por ele como marcada pela insegura e frustração.

Essa insegurança também é evidente no relato do participante 02, apesar de apresentar características moderadas de impostorismo: “[...] nessa questão da Síndrome do Impostor, durante muita parte do curso de Ciências Contábeis, por exemplo, eu não tinha compreensão, [...] do crédito e do débito, que eu não tava entendendo nada, então, você fica assim ‘talvez eu já deveria estar sabendo isso aqui’, sabe?”

O autoquestionamento desse participante encapsula a insegurança quanto à sua legitimidade e competência acadêmica por não saber algo que se espera que saiba. Isto posto, novamente, reforça-se a premissa de Gardner *et al.* (2019) de que as emoções e crenças associadas ao Fenômeno do Impostor não são necessariamente permanentes. Ao enfrentar dificuldades na graduação, reprovando em Cálculo, o participante 13 compartilhou que sentiu:

Eu acho que talvez um pouco do que eu tinha comentado de desistir [...] Então, de desistir. Eu senti que... sei lá... Um sentimento negativo, um sentimento ruim. Em parte, deu... é, mas como que é? A gente tende a projetar as coisas negativas. Então, pensava que a aula da professora realmente não ajudava, não conseguia aprender, não conseguia absorver o conhecimento. Esse tipo de desculpa que realmente eu não conseguia passar. Então, me dava esse sentimento de desistir, buscar fatores externos (13).

Nomeadamente, o participante expressou a vontade de desistir do curso diante dos desafios acadêmicos. Esse sentimento também é refletido, implicitamente, em algum grau, no discurso do participante 15, ao se questionar “cara, o que eu tô fazendo aqui?” Além disso, o participante 13 também elegeu uma fonte externa, neste caso, a qualidade da aula da docente, como justificativa do seu insucesso, como um mecanismo de defesa da autoestima e autoimagem, semelhante ao descrito por Cowman e Ferrari (2002) sobre o *self-handicapping*.

4.2.3 Mercado de Trabalho

Em relação ao mercado de trabalho, observou-se que os eventos críticos que desencadearam a manifestação do Fenômeno do Impostor entre os entrevistados desta pesquisa incluíram: (i) os desafios inerentes às experiências e traços de personalidade nos processos seletivos; (ii) a inobservância de efetivação no estágio; e (iii) a sobrecarga no equilíbrio entre vida acadêmica e profissional. O Quadro 9 expõe esses eventos no mercado de trabalho.

Quadro 9 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor no Mercado de Trabalho

(continua)

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Processos seletivos	Reprovações nos processos seletivos para grandes empresas	E eu fiz entrevista pra CSN, Michelin, Peugeot, Votorantim [...] e acabou que eu não conseguia, não conseguia passar em nenhuma delas [...]. Eu fiquei uma época muito mal mesmo, muito mal. Porque eu via, de novo, via alguns amigos conseguindo os estágios [...] foi assim, aquele sentimento, tipo, de eu nunca ser suficiente, sabe? (05).	Após as reprovações consecutivas em processos seletivos para grandes empresas, apesar dos seus esforços, desenvolve-se a percepção de estar sempre aquém das expectativas do mercado de trabalho e defasado em comparação aos outros candidatos.	Sentimentos de fracasso inadequação e inferioridade, percepção de esforço não recompensado; comparação com os pares intensificando a sensação de inaptidão e insuficiência; autopercepção de inexperiência e desqualificação profissional; desânimo em continuar aplicando para as vagas.

(conclusão)				
Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Processos seletivos	Inexperiência nas etapas dos processos seletivos	Eu fiz processos seletivos, mas só a [empresa 02-SP] me aceitou. [...] Eu não sei, porque eu acho que eu tenho alguma dificuldade em fazer currículo, ou mesmo entrevista, não sei (07).	Os desafios da inexperiência em processos seletivos e das limitações da introversão ocasionaram prejuízos às candidaturas dos participantes, impactando suas percepções de competência.	Ansiedade em situações de exposição, sentimento de inadequação e dúvidas sobre as próprias habilidades profissionais.
Primeiro estágio	Inobservância da efetivação na empresa	[...] acho que nessa época foi onde eu mais senti uma Síndrome de Impostor, porque [...] eu tinha uma experiência boa, um currículo bom, mas não tava conseguindo as coisas, cara [tom de indignação]. Aí bateu um sentimento de 'acho que não sou tão boa assim, se eu não to conseguindo' (01).	Apesar da autopercepção de competência, a não efetivação suscitou dúvidas sobre as suas habilidades e qualificações para conquistar um cargo efetivo.	Sentimentos de injustiça e impotência; dúvidas sobre as suas habilidades e autopercepção de competência fragilizada.
Conciliação da vida universitária e profissional	Sobrecarga profissional comprometendo o rendimento acadêmico	[...] eu sentia que estava atrapalhando muito na faculdade. Como eu comentei, os horários da [nome da empresa] eram doidos. [...] Eu não estava conseguindo ir nas aulas. Eu sentia que eu precisava aprender mais, a parte técnica, o contábil (15).	A dificuldade em equilibrar o trabalho com os estudos comprometeu a aprendizagem e o rendimento acadêmico, sugerindo um panorama estressante e a frustração sobre o próprio desempenho acadêmico.	Desgaste físico e mental; frustração por não conseguir manter um desempenho acadêmico satisfatório, levando a percepção de insuficiência intelectual; priorização do conhecimento teórico e valorização da intelectualidade.

Fonte: De autoria própria.

Uma parte substancial dos entrevistados possui extensa experiência no mercado de trabalho em negócios, incluindo estágios, cargos efetivos, promoções e efetivações, tanto em auditoria quanto em outras áreas da contabilidade. Alguns iniciaram suas carreiras antes de ingressarem no curso de Ciências Contábeis e atuaram em outras esferas do mercado.

Apesar disso, alguns participantes mencionaram sentimentos e crenças de impostorismo ao enfrentar os desafios dos processos seletivos no mercado de trabalho contábil no início de suas carreiras. Um exemplo é a participante 05, que, apesar de estar atuando em um cargo efetivo em um escritório contábil, aspirava por uma posição em uma grande empresa durante a

sua graduação. No entanto, ela descreveu sua experiência assim: “E eu fiz entrevista pra CSN, Michelin, Peugeot, Votorantim [...] e acabou que eu não conseguia, não conseguia passar em nenhuma delas [...]” Diante dessas circunstâncias, ela compartilhou suas emoções e crenças:

[...] eu achava que eu tinha cometido um erro de ter ido pra Volta Redonda, de ter feito contábeis. Eu fiquei uma época muito mal mesmo, muito mal. Porque eu via, de novo, via alguns amigos conseguindo os estágios em Peugeot, Michelin, CSN, e eu era uma das únicas que não conseguia. Eu falava ‘gente, mas eu tiro nota boa’ [tom de frustração], mas tirar nota boa não quer dizer nada na faculdade, e eu nem tirava tantas assim. [...] E aí eu ficava frustrada, porque eu via as outras pessoas conseguindo, e eu não, eu arrumando uns estágios e empregos bem meia boca [...] foi assim, aquele sentimento, tipo, de eu nunca ser suficiente, sabe? Tudo que eu faço dá errado, de eu batalhar, batalhar, batalhar, mas tudo dar errado, achava que o mundo estava contra mim, sabe? Aí você vai meio que... eu ia meio que fui desanimando das coisas. [...] Mas era um sentimento de desânimo, de que tudo dá errado para mim, tudo que eu... me esforce mesmo assim, eu não consigo. Aí os meus colegas que fazem o mínimo de esforço possível, eles conseguem o que eu tenho que lutar muito para fazer (05).

O discurso da participante revele a construção de uma identidade profissional baseada na percepção de que, apesar de seus esforços intensos, suas habilidades não são reconhecidas adequadamente. Concomitantemente, a comparação com seus pares sugere que estes alcançam melhores resultados com menos esforço, intensificando sua sensação de inadequação, fracasso pessoal, inferioridade e frustração (Clance; Imes, 1978; Parkman, 2016).

Conforme Clance e Imes (1978), a rejeição em processos seletivos e a comparação com colegas bem-sucedidos podem manifestar o Fenômeno do Impostor em profissionais iniciantes. Além disso, Parkman (2016) destaca que a ausência dessa base sólida de experiência profissional intensifica a comparação entre os pares, o que teria levado a participante 05 a sentir-se abaixo de suas próprias expectativas e padrões.

A autora explica que o sentimento de inferioridade, descrito pela participante como “nunca ser suficiente”, decorre dessa comparação. Essas percepções e emoções sobre as falhas percebidas em obter uma colocação profissional em empresas renomadas, apesar de todo o esforço, intensificam o impostorismo ao alimentar uma espiral de desânimo e baixa autoestima após sucessivas rejeições (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012).

Em complemento, Sakulku (2011) argumenta que os profissionais em início de carreira sentem-se inadequados ao se compararem com colegas mais experientes, por perceberem uma discrepância entre seus conhecimentos e habilidades em relação aos demais. Essa experiência

foi vivenciada pelo participante 13, enquanto buscava por sua primeira colocação profissional, recebendo sucessivos retornos negativos nos processos seletivos:

Eu senti que eu não estava muito no perfil que as empresas estavam procurando. Ainda mais nas fases que tem o processo com o pessoal. [...] Nas dinâmicas e tudo mais. Quando você se apresenta e as pessoas se apresentam, então você tende um pouco a se sentir... perceber o perfil que as empresas procuram. E eu me sentia um pouco defasado em relação aos outros candidatos. Acho que eles tinham mais experiências. Alguns já estavam em algum estágio ou emprego e estavam tentando mudar. Outros tinham experiências fora do Brasil ou outros idiomas. E para mim, ao mesmo tempo que eu não sabia me apresentar, até pela dificuldade de ser um pouco... completamente introvertido, eu sentia que não tinha muito o que apresentar (13).

O discurso é permeado por expressões como “não estava no perfil”, “se sentir defasado” e “não tinha muito o que apresentar”, que refletem um sentimento de inadequação acentuado pela comparação com outros candidatos. De acordo com Sakulku (2011), essa percepção pode intensificar a sensação de incompetência do participante 13. Em contraste, embora a participante 01 tenha se percebido como competente, ela relatou vivenciar o impostorismo ao não ser efetivada em seu primeiro estágio:

Foram vários sentimentos. Primeiro de injustiça, né. Porque a vaga, porque eu era muito competente para a vaga, e acabou não sendo por causa de injustiça, né. E injustiça e impotência, né? O segundo sentimento foi de, acho que nessa época foi onde eu mais senti uma Síndrome de Impostor, porque, tipo, não é possível, cara, que eu, eu tinha uma experiência boa, um currículo bom, mas não tava conseguindo as coisas, cara [tom de indignação]. Aí bateu um sentimento de ‘acho que não sou tão boa assim, se eu não to conseguindo’. Aí foi onde eu mais pensei nisso, né, que eu não era tão boa quanto eu achava que eu era (01).

Além de fundamentar a ideia de que o Fenômeno do Impostor pode ser situacional (Gardner *et al.*, 2019), esse discurso também evidenciar, conforme Kets de Vries (2005), que todos os indivíduos podem manifestar algumas características relacionadas ao impostorismo, sem que isso necessariamente resulte em danos significativos. Assim, ao contrário dos entrevistados com experiências frequentes do fenômeno, a participante 01 reconhecia intrinsecamente sua competência para a posição em questão, por meio de um sentimento de “injustiça” em relação aos eventos que levaram ao seu desligamento da empresa.

Somado às dúvidas a respeito das suas próprias habilidades e competências profissionais, os participantes também mencionaram os desafios inerentes às etapas dos processos seletivos. Conforme relatado pelo participante 13, que afirmou: “[...] eu não sabia me apresentar, até pela dificuldade de ser um pouco... completamente introvertido [...]”; e pela partilha do participante 07, que também se reconhece como introvertido: “Eu fiz processos seletivos, mas só a [empresa 02-SP] me aceitou. Inclusive, eu acho que, se não fosse a [empresa 02-SP], acho que, se bobear, eu tava desempregado até hoje, inclusive. Eu não sei, porque eu acho que eu tenho alguma dificuldade em fazer currículo, ou mesmo entrevista, não sei.”

Nesse contexto, Clance (1985) argumenta que os introvertidos tendem a apresentar baixa autoconfiança, autoestima reduzida e altos níveis de ansiedade, o que contribui para a manifestação do Fenômeno do Impostor em situações de exposição, como em entrevistas de emprego. Além disso, Chassangre e Callahan (2017) observam que os introvertidos podem sentir-se impostores devido à discrepância entre sua autopercepção e a imagem que projetam. Sob essa ótica, o participante 07 mencionou que durante as entrevistas “[...] eu acabo gaguejando, então acho que isso passa um pouquinho de insegurança, né?”, embora ele se considere qualificado para o cargo em questão.

Ademais, alguns participantes relataram dificuldades em conciliar a vida universitária e profissional: “[...] eu tive que fazer duas matérias de novo. Comecei a trabalhar de manhã e de tarde. Aí, assim, foi juntando: trabalhar de dia, estudar a noite. Aí foi juntando tudo, eu não tava dando conta” (05). Esse panorama sugere uma escassez de recursos pessoais, como tempo e energia (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001), essenciais para o desempenho acadêmico. Os autores indicam que a sobrecarga de demandas pode suscitar a exaustão de recursos, aumentando a vulnerabilidade ao estresse e reduzindo a capacidade de enfrentar novos desafios.

Essa conjuntura pode ter intensificado as crenças impostoras da participante 05, que, frustrada por sua performance acadêmica e pelas rejeições em processos seletivos, afirmou: “Eu falava ‘gente, mas eu tiro nota boa’ [tom de frustração], mas tirar nota boa não quer dizer nada na faculdade, e eu nem tirava tantas assim.” A valorização do desempenho acadêmico, para preservar a autoestima da identidade criada na infância e juventude, pode fazer desse elemento um recurso valioso para quem vivencia o Fenômeno do Impostor, de tal forma que perdê-lo suscita mais desgaste emocional do que os ganhos gerados pela carreira.

Isso é fundamentado pelo princípio da primazia da perda de recursos (Hobfoll, 2001). Nesse contexto, observa-se que o participante 15 decidiu se desligar da empresa, entre outros motivos, porque sentia que afetava negativamente a sua aprendizagem e rendimento acadêmico. Do ponto de vista do participante, os benefícios de experiência prática do emprego, além de

outros, como remuneração, tinham influência significativamente menor comparados aos conhecimentos teóricos, como ele mencionou em:

Porque eu sentia que estava atrapalhando muito na faculdade. Como eu comentei, os horários da [nome da empresa] eram doidos. [...] enquanto estava remoto, eu conseguia levar. Eu não precisava ir nas aulas. Depois que voltou para as aulas presenciais, ficou muito difícil. Eu não estava conseguindo ir nas aulas. Eu sentia que eu precisava aprender mais, a parte técnica, o contábil. Então, mesmo eu sabendo fazer na prática, eu queria ser um pouco mais técnico (15).

Essa visão influenciou a sua decisão de ingressar na carreira de auditoria externa. Segundo o participante 15, além de oferecer um plano de carreira de rápida progressão, esse âmbito o permitiria desenvolver vasta experiência contábil em diversos setores econômicos: “[...] em um ano eu fiz [setor de] energia, óleo e gás, saúde, entretenimento... Eu fiz vários segmentos, que, se eu trabalhasse em uma empresa, eu não ia ter contato com tudo isso. Então foi muito bom para mim. Foi por isso que eu escolhi sair da [nome da empresa]”.

4.2.4 A Carreira de Auditoria Independente

Em relação à carreira de auditoria independente, observou-se que os eventos críticos que desencadearam a manifestação do impostorismo incluíram: (i) a elevada carga de trabalho; (ii) a assunção de múltiplas funções e promoções antecipadas sem a preparação adequada; (iii) a instabilidade gerada pela alta rotatividade de colaboradores; (iv) a dificuldade na obtenção das certificações necessárias para a progressão de carreira; e (v) uma cultura e clima organizacional rígidos quanto aos erros, pouco colaborativo e propensos a comparação dos pares. O Quadro 10 apresenta esses eventos no exercício da auditoria.

Quadro 10 - Eventos Críticos para a Manifestação do Fenômeno do Impostor na Carreira de Auditoria Independente

(continua)

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Carga de trabalho na auditoria externa	Carga de trabalho excessiva	O que pega mais lá é só, pelo menos pra mim, é só a quantidade de trabalho. É muita coisa (01).	A carga excessiva de trabalho é uma característica marcante nas firmas de auditoria externa, sendo considerada, pelos participantes, como inapropriada e desumana, gerando estresse.	Sobrecarga, sentimento de exaustão física e emocional e estresse; e sentimento de insuficiência e insegurança pelo medo de não ser capaz de cumprir com o elevado volume de trabalho.

(continua)

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Carga de trabalho na auditoria externa	Pressão contínua e prazos rigorosos	É muito estressante no modo geral mesmo. [...] A gente tem <i>deadline</i> , tem prazo para entregar para as pessoas, para os clientes. E aí você sai de um [projeto], você vai para o outro e é sócio te cobrando. [...] Só que quanto mais você sobe, a pressão vai ficando maior (16).	A contínua e crescente cobrança no ambiente de trabalho da auditoria geram estresse e um ciclo de cobranças externas e internas.	Estresse, pressão constante, sensação de cobrança crescente para realizar demandas de trabalho cada vez mais exigentes e desgaste emocional.
Carga de trabalho na auditoria externa	Impacto na saúde física e mental	[...] o que eu me questiono hoje é com que preço eu tô entregando as coisas. Porque o preço nunca é pago pelo pelos outros, é pago por mim... Pela minha saúde [...] (10).	A elevada carga de trabalho causa desgaste mental e físico, comprometendo o bem-estar físico, emocional e mental dos profissionais.	Questionamento sobre os custos do trabalho sobre a saúde física e mental, sentimento de exaustão e de pressão para continuar trabalhando apesar da saúde debilitada.
	Desequilíbrio entre vida profissional e pessoal	[...] uma das primeiras coisas mesmo que eu ouvi quando entrei na auditoria foi assim: 'Ah, você ainda namora? Você tem um relacionamento? Daqui a pouco acaba.' [...] porque é muito difícil manter uma vida pessoal trabalhando até às quatro horas da manhã (12).	A dedicação extrema ao trabalho gera negligência da vida pessoal, comprometendo os laços afetivos, lazer e outras necessidades básicas.	Falta de tempo para atividades pessoais e familiares; e sensação de vida monótona.
	Pressão no trabalho intensificando a autoexigência do profissional	Nossa carga de trabalho é muito elevada. Mas eu acho que, no meu caso, é pior ainda porque eu acabo puxando tudo pra mim (07).	A elevada carga no trabalho atinge a todos os profissionais de auditoria, contudo, torna-se particularmente crítica àqueles que experimentam níveis elevados de autoexigência.	Sensação de responsabilidade excessiva, pressão interna para ser altamente competente e intensificação da autocobrança para assumir e cumprir todas as demandas de trabalho.

(continua)

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impositores
Plano de carreira	Assunção de funções sem promoção formal	[...] eu estou sozinha no cliente, eu sou assistente, eu sou o trainee, eu sou o supervisor, eu sou o sênior, eu sou tudo daquele cliente. [...] Então, é uma cobrança que é desumana porque, novamente, eu sou jovem, eu tenho 23 anos. Será que eu tenho capacidade de entregar? Será que alguém pensou que eu tenho capacidade de entregar aqui? (12)	O acúmulo de funções gera insegurança quanto à capacidade de execução das demandas por não haver um processo formal que identifique, nesse profissional, as competências e habilidades necessárias para essa função.	Profunda insegurança sobre a própria capacidade, implicando em sentimentos intensos de inadequação, insuficiência e dúvidas sobre o merecimento.
	Promoções antecipadas	[...] Eu tomei um susto [...] ‘Caraca, e agora?’ [...] ‘eu tenho capacidade pra isso?’ É um cliente grande, é um cliente difícil, é um trabalho complexo, e, [...], eu não vou conseguir’ (14).	A transição repentina para novos cargos causa insegurança sobre a capacidade de execução, em função do tempo insuficiente para desenvolver novas habilidades.	Insegurança quanto à capacidade de desempenhar as novas funções atribuídas; e sensação de precisar de mais tempo para desenvolver as habilidades necessárias.
Rotatividade de colaboradores	Instabilidade empregatícia	[...] é uma coisa comum; se você não performa, você sai (12). É uma situação que a empresa, ela acaba criando um clima muito vulnerável às vezes, sabe? [...] tá todo mundo trabalhando com medo (11).	A alta rotatividade de colaboradores é impulsionada por cortes de colaboradores devido ao baixo desempenho, criando um clima de vulnerabilidade e intensificando a autocobrança quanto a produtividade	Insegurança e medo de ser desligado da empresa; autocobrança para performances de produtividade excepcionais.
	Alta rotatividade de projetos	[...] enquanto trainee estava em um ‘job fixo, então dei um pouco de sorte e não sofri tanto no início. Mas, [...] cinco meses depois, eu comecei a ir pra outras equipes e aí ficou um pouquinho mais complicado (09).	A mudança constante de equipes e projetos de auditoria aumenta a dificuldade de adaptação e a sensação de insegurança, pois expõe os sujeitos a novos contextos, ampliando o medo de falhar.	Aumento da insegurança pelas dificuldades para lidar com novas equipes e projetos; valorização da estabilidade e rotina; e medo intensificado de ser considerado inábil devido à falta de familiaridade com

Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impositores
Certificações e Avaliações	Dificuldade em obter as certificações	[...] não sei se vou conseguir as certificações que precisa [...]. Isso tá mexendo com o meu psicológico de uma forma absurda, só que quanto mais mexe com o meu psicológico, menos eu consigo focar (14).	A dificuldade em obter as certificações necessárias para a progressão de carreira ocasionam um impacto psicoemocional negativo, prejudicando a concentração e o bem-estar emocional.	novos contextos de trabalho. (continua) Frustração, sofrimento e desgaste emocional e autodepreciação; sensação de inadequação e incompetência; e intensificação da comparação com os pares.
Cultura e clima organizacional	Intolerância aos erros e falhas	[...] no corporativo, o pessoal acha a palavra ‘desculpa’ muito forte. Então, se você errar, você não pode dizer desculpa, você tem que dar um jeitinho (07).	A cultura corporativa das firmas de auditoria independente penaliza os erros e são intolerantes às falhas, levando à autocobrança dos profissionais para serem extremamente competentes.	Medo de errar; sobrecarga emocional; intensificação da autopercepção de inadequação e de incompetência ante às falhas.
	Comparação entre os pares	Eu me comparo porque dá a impressão que esperam mais, que esperam sempre mais. Então aí eu chego a olhar e falar ‘Caramba, será que eu não deveria estar sabendo mais mesmo?’ (02).	A pressão para atender às expectativas e a comparação constante com colegas mais experientes, intensificando a insegurança e autopercepção de inabilidade e incompetência.	Autocrítica e insegurança; desenvolvimento da crença pessimista sobre a própria capacidade profissional; aumento da pressão para se destacar e do estresse.

	Estilo de gestão e cobrança	E aí eu desabei de chorar com ele, sabe? [...] ‘Cara, não tô aguentando o ano. O jeito que você me cobra, muitas vezes não é o jeito que eu gostaria de ser cobrado.’ [...] E quando meu gerente me exigia, da forma que ele exigia, ele era ignorante [...] (07).	As críticas severas dos superiores afetam a percepção da autoimagem profissional, o relacionamento com a equipe e gera um impacto psicoemocional severo, afetando o bem-estar emocional e a autopercepção de competência.	Sentimento de inadequação e baixa autoestima profissional; esgotamento emocional; desenvolvimento da crença de que é um fardo para a equipe de trabalho; desenvolvimento de uma barreira social como autodefesa psicoemocional.
(conclusão)				
Tema	Subtemas	Declaração Significativa	Significado Formulado	Sentimentos e Pensamentos Impostores
Cultura e clima organizacional	Falta de orientação e suporte	Eu tinha medo de pedir ajuda, porque era um clima mais assim, como é que eu posso falar? Ah, um clima mais pesado, sabe? E lá [na empresa 01-MG] as pessoas não têm muita paciência, né? [...] era mal visto você pedir ajuda (05).	O clima organizacional instaura o medo do julgamento dos pares e superiores ao solicitar suporte para resolução de dúvidas e problemas, gerando a sensação de inadequação e desconexão social no ambiente de trabalho.	Sentimentos de inadequação e incompetência; medo do julgamento, falta de apoio social; sensação de insegurança ao buscar suporte; e vergonha e receio de aparentar ser inábil.

Fonte: De autoria própria.

No contexto da profissão de auditoria externa, a elevada carga de trabalho emergiu como o tema mais recorrente entre os eventos que desencadeiam a manifestação do Fenômeno do Impostor entre os entrevistados, sendo apontado como tal por participantes de todos os níveis de impostorismo. A participante com poucas características de impostorismo relatou que “o que pega mais lá é só, pelo menos pra mim, é só a quantidade de trabalho. É muita coisa” (01). Outro, com experiências moderadas do fenômeno, enfatizou a mesma questão: “hoje em dia eu trabalho um [volume] absurdo. O nível de trabalho em auditoria é desumano” (03).

Segundo os participantes com experiências frequentes de impostorismo, esse desafio é extenuante, gerando desgaste mental e físico e frequentemente suscitando dúvidas sobre a sua própria competência. Um deles explicou: “o volume de trabalho na auditoria, em geral, não deveria ser como é [...]” (07). Outra entrevistada acrescentou que “o trabalho de auditoria é um trabalho que vem com uma carga que ninguém te avisa (12)”, em que o termo “carga” evoca

uma sensação de peso e desgaste físico e mental. A participante 16, vivenciando intensamente o fenômeno resumiu esse panorama:

É muito estressante no modo geral mesmo. Porque é uma loucura, parece que sem fim. A gente tem *deadline*, tem prazo para entregar para as pessoas, para os clientes. E aí você sai de um [projeto], você vai para o outro e é sócio te cobrando. Quando você é um pouco mais novo na carreira – assistente, trainee, etc. – o supervisor, o sênior te cobrando, e aí o gerente te cobrando, é todo mundo te cobrando. [...] Só que quanto mais você sobe, a pressão vai ficando maior e aí você tem prazo para entregar. Meu, é uma loucura. E mais clientes; quanto mais você sobe, você vai ficando com uma carteira maior de clientes. É terrível. É uma pressão muito grande. É uma loucura. Uma loucura. Você vai correndo e você vai fazendo. E é um ciclo sem fim. Antes a gente falava que tinha a época da *busy*, que era a época de pico, que era só até abril. Imagina [tom irônico]! A minha época de *busy* vai até setembro. Tem uma época ali, sei lá, de outubro, que é um pouco mais tranquila, e em novembro é um mês que eu fico tranquila. Então, você fala assim: ‘cara’ [tom fadigado]; é um mês que você fica tranquila, o restante é trabalho, trabalho, trabalho (16).

O discurso acelerado e ansioso da participante 16 delineia um ambiente de trabalho altamente estressante devido à intensa carga de tarefas, pressão incessante e prazos rigorosos. Implícita em sua narrativa está uma crítica à cultura organizacional que valoriza a produtividade ininterrupta e a capacidade de suportar a crescente pressão profissional. Este cenário ecoa as descobertas de Feijó e Alberton (2019) sobre a elevada carga de trabalho, além do contexto estressante descrito por Hasin e Omar (2007), na auditoria. Nesse sentido, convém destacar que o estresse vivenciado por esses participantes se mostra prejudicial à medida que excede seus recursos de gerenciamento emocional (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; McEwen; Lasley, 2003).

Essa proposição é reforçada pela contribuição adicional da participante 16:

Desgasta a mente mesmo, sabe? Às vezes a gente fala assim, tipo, ‘não leva problema pra casa’. Mas, nossa, o que eu já sonhei com o trabalho [tom irônico], o que eu já discuti porque eu estava estressada por conta de trabalho, é muito desgastante. É um desgaste geral mesmo. Tipo, você não come direito, você dorme no trabalho. É muito, nossa, menina [tom fadigado]. É um desgaste emocional, físico. É muito difícil (16).

Esse relato reflete como as condições de trabalho na auditoria independente impactam os recursos pessoais desses profissionais, tendo um efeito significativo em seu bem-estar mental e físico (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Alinhado a essa realidade, a participante 10 fez a

seguinte provocação sobre a relação entre a produtividade no trabalho e o dispêndio de recursos pessoais: “[...] o que eu me questiono hoje é com que preço eu tô entregando as coisas. Porque o preço nunca é pago pelo pelos outros, é pago por mim... Pela minha saúde [...]. Eu vou entregar [tom contundente]. A questão não é essa. Mas que preço eu vou pagar para entregar?”

Outros participantes também compartilham experiências de comprometimento da saúde física em função do ritmo de trabalho. Nesse contexto, o participante 03 afirmou que: “Óbvio que eu não deixo isso interferir em minha saúde ou algo do tipo, mas eu [...] já trabalhei de atestado. Então, eu cheguei a esses níveis assim...” Por outro lado, as participantes 12 e 14, que dispõem de níveis significativos de impostorismo, evidenciam um panorama ainda mais comprometedor fisicamente:

Eu engordei quase dez quilos depois que entrei na auditoria. Tem gente que eu olho e nem reconheço na foto de antes. Não tem uma unidade de pessoa que vai dizer para você que emagreceu. Porque não tem tempo. A gente janta pizza durante três meses por ano. Esse ano eu saí da *busy*, eu terminei abril, eu olho para o McDonalds e eu sinto ânsia. Porque teve semana que eu jantei três vezes no McDonalds enquanto trabalhava. Então, assim, não rola tempo de fazer uma ioga, não tem tempo de fazer uma corrida. [...] não dá tempo [de dormir]. [...] na geladeira lá do escritório, o Red Bull é mais escasso do que qualquer coisa [...] porque tem que ficar acordado (12).

Eu tenho um exemplo, tem duas semanas isso, mais ou menos, que foi o dia da entrega [do relatório de auditoria]. Eu trabalhei até a hora da entrega passando mal, entreguei, ninguém sabia. Peguei, saí às dez horas da noite, falei ‘gente, vou dar uma saída’, fui na emergência. Aí o médico queria me internar, eu falei que ele não ia me internar, mas eu trabalhei até às dez horas, peguei o atestado, fiquei afastada uma semana e voltei. Perguntaram se eu estava bem, o que tinha acontecido, falei ‘ah, não, só estava me sentindo mal’ (14).

O quadro descrito reflete a perda de recursos, como o tempo para atividades físicas, dormir e cuidados médicos, para investi-los na consecução do trabalho de auditoria, o que, segundo Hobfoll (2001), desencadeia o estresse relatado entre os envolvidos nas entrevistas. Nesse sentido, a participante 14 justifica a postura de não buscar por auxílio clínico enquanto se sentia severamente indisposta fisicamente no trabalho dizendo que “seria muito frustrante pra mim passar mal no meio do expediente, tem uma equipe nas minhas costas que depende de mim, não tem como, meu instinto maternal é maior. Não dá.” O subtexto expõe a pressão interna para manter uma imagem de competência e liderança, mesmo às custas do bem-estar pessoal.

Além da negligência ao bem-estar físico, os profissionais frequentemente extrapolam o horário de trabalho para atender às demandas de produtividade das firmas de auditoria. Uma das entrevistadas relatou que: “[...] o mês passado foi punk. Fiz horas extras todos os dias, trabalhei sábado, foi bastante desafiador” (01). Em um exemplo extremo desse cenário, a participante 16 revelou que: “[...] de outubro a dezembro, eu fiz um total de 400 horas extras. Não foi o total de 400 horas extras mais horas trabalhadas. Não, 400 horas extras! [...] Eu trabalhava todos os dias até às quatro horas da manhã. Todos os dias, sem exceção! [...] E eu voltava às sete horas da manhã.” Esse relato destaca uma carga de trabalho exaustiva.

De maneira contraditória, os participantes da pesquisa apontaram que a remuneração na carreira de auditoria é incompatível com a carga de trabalho. Embora alguns relatassem aumentos salariais consideráveis em decorrência das horas extras, estas geralmente não são remuneradas devido à falta de orçamento. Isso tem levado muitos dos profissionais envolvidos nesse estudo a expressarem insatisfação com suas carreiras, um cenário corroborado por Feijó e Alberton (2019). Ademais, segundo o princípio de investimento de recursos (Hobfoll, 1989), a aplicação significativa de energia em horas extras pode aumentar o risco de estresse e esgotamento de recursos quando não há retorno adequado.

Convém destacar que os profissionais com experiências frequentes e intensas do Fenômeno do Impostor também relataram não sentir satisfação com a conclusão das tarefas ou dos trabalhos de auditoria em função da elevada carga de trabalho. Nesse sentido, o participante 08 disse que: “Eu não tenho o prazer de finalizar trabalhos porque a gente tem um volume muito grande aqui. Um volume muito grande e que são tiros curtos. [...] Então, é mais o alívio de terminar, mas não é um alívio, do tipo ‘pô, legal, fechamos’. É um ‘vamos para o próximo.’” Mesmo o participante que consegue sentir algum nível de satisfação, expressou que esse sentimento não supera o de alívio: “Eu me sinto aliviado, tipo ‘cara, terminou’ [tom fadigado]. E eu me sinto também bem assim ‘cara, consegui, eu ajudei, deu certo’ [tom de júbilo] e é isso. Mas eu sinto um sentimento predominante, assim, de alívio [...]” (09).

A respeito disso, Vergauwe *et al.* (2015) argumentam que essa insatisfação decorre dos motivos pelos quais os profissionais com impostorismo trabalham tanto: o medo persistente de serem percebidos como incompetentes. Em contraste, aqueles que não enfrentam emoções impostoras significativas conseguiam manifestar sentimentos positivos com a conclusão dos seus projetos. Nesse sentido, a participante 01 diz que, ao concluir um trabalho de auditoria ela experiencia “[...] uma sensação maravilhosa. Eu gosto muito, me sinto bem [...]”.

Assim, observa-se que, apesar da cultura organizacional das empresas de auditoria ser altamente rigorosa em relação à carga de trabalho, cobranças e prazos, o impacto é mais

significativo entre aqueles que experimentam a autocobrança do Fenômeno do Impostor. Em consonância a essa premissa, o participante 07, que vivencia o impostorismo frequentemente, evidencia como isso suscita o excesso de trabalho: “Nossa carga de trabalho é muito elevada. Mas eu acho que, no meu caso, é pior ainda porque eu acabo puxando tudo pra mim [...]”.

Conforme discutido por Hudson e González-Gómez (2021) e Kets de Vries (2005), os ambientes de trabalho que são altamente exigentes por produtividade e igualmente intolerantes aos erros são extremamente prejudiciais a quem vivencia o Fenômeno do Impostor, pois leva esses profissionais a rapidamente exaurirem seus recursos para se provarem como colaboradores competentes (Whitman; Shanine, 2012). Sob essa ótica, a participante 14, que apresenta experiências intensas de impostorismo, destaca que:

Então, passar mal é rotina, né? Porque você não dorme direito, você não come direito, você não tem vida pessoal, você não faz um exercício, não faz nada. Eu acho que, biologicamente falando, uma hora o corpo vai dar pane, acho que é normal pra todo mundo. Agora, o senso de responsabilidade e a autocobrança, não. Eu não conheço ninguém que ia ficar passando mal até dez horas da noite lá segurando as pontas pra entregar o que tinha que entregar, pra poder sair, isso é algo meu (14).

A participante relata que, embora a sobrecarga de trabalho afete o bem-estar físico de todos, a saúde mental de quem vivencia o impostorismo é mais comprometida nesse contexto profissional. O discurso evidencia a sensação de pressão constante para provar competência e valor por meio do trabalho e da produtividade, referindo-se ao “senso de responsabilidade” e à “autocobrança”. Complementarmente, a participante 16, após dedicar uma quantidade exorbitante de horas extras, observa que, apesar de ser comum na carreira de auditoria externa, o seu ritmo de trabalho excedia as demandas organizacionais e tinha raízes intrínsecas. Nesse sentido, ela explicita que estava trabalhando excessivamente a contragosto da empresa:

E aí o RH virou pra mim e falou assim ‘cara, se você não parar de trabalhar, a gente vai te demitir’. Então foram duas chamadas. Foi essa do RH e foi, tipo, depois, como eu não melhorei, os sócios viraram pra mim, mais os gerentes e falaram: ‘Cara, chega.’ [...] ‘Meu, a gente gosta do seu trabalho, só que a gente não aguenta mais ver você trabalhando demais. E nessa de você trabalhar demais você tá se cobrando muito, a gente não te cobra desse jeito. E a gente tá vendo você se enfiar num buraco. E, se você não parar de se enfiar num buraco, a gente vai pedir pra você ser demitida. [...] pensa na sua saúde, a sua saúde é muito frágil, você tá dia sim, dia também no

hospital.’ [...] eu estava me cobrando mais do que eu já me cobrava, estava me enfiando realmente num buraco, num buraco (16).

Nesse contexto, o termo “buraco” é interpretado como um estado de esgotamento físico e mental em que a profissional estava se colocando como uma tentativa de obter mais recursos de autoestima e comprovação da competência (Hobfoll, 2001; Kets de Vries, 2005; Whitman; Shanine, 2012). Observa-se que esse comportamento compromete não apenas a saúde física, mas também a harmonia entre o trabalho e a vida pessoal desses profissionais (Kets de Vries, 2005). Nesse sentido, o participante 06 expressa que “[...] no equilíbrio entre o profissional e pessoal, a balança pesa muito mais pro profissional.”

Em consonância com essa perspectiva, o participante 07 explica que isso ocorre porque: “[...] eu sou muito exigente comigo mesmo. Então, eu quero entregar sempre o melhor para o projeto [...] e isso exige tempo [...]. E acaba que não dedico tempo pra mim, sabe? [...] Isso piorou depois que eu comecei a ser sênior [...]”. Esse cenário reflete as conclusões de Cowman e Ferrari (2002), que argumentam que o Fenômeno do Impostor leva o indivíduo a dedicar mais tempo ao trabalho do que o necessário, negligenciando outros aspectos de sua vida, como Kets de Vries (2005) completa. Assim, esse participante adiciona: “[...] minha vida é muito sem graça. Eu acho isso porque eu só, basicamente, só trabalho [...]”.

Conseqüentemente, os relacionamentos afetivos dos profissionais são comprometidos, conforme indicado pela participante 12: “[...] uma das primeiras coisas mesmo que eu ouvi quando entrei na auditoria foi assim: ‘Ah, você ainda namora? Você tem um relacionamento? Daqui a pouco acaba.’ [...] porque é muito difícil manter uma vida pessoal trabalhando até às quatro horas da manhã.” A participante 16 acrescenta que, durante os períodos de alta demanda, “são épocas que eu não consigo falar com a minha família direito”. Portanto, observa-se um prejuízo ao apoio social desses indivíduos, o qual é crucial para o manejo das crenças e emoções impostoras, conforme apontado por Vergauwe *et al.* (2015).

Diante desse cenário, os participantes relataram emoções e crenças relacionadas ao Fenômeno do Impostor, evidenciando o desgaste emocional que os leva a questionar as suas habilidades e competências. Sob essa perspectiva, o participante 13 compartilhou que, devido à sobrecarga de trabalho, “eu sentia que eu não conseguia entregar.” De modo similar, a participante 10 revelou que excesso de demandas a afetava a ponto “de trabalhar chorando. Porque eu achava que eu não estava sendo o suficiente.”

Esse panorama é congruente à percepção de baixa autoeficácia experienciada por profissionais com impostorismo (Vergauwe *et al.*, 2015). Os autores ressaltam que, em virtude

desse fenômeno, os indivíduos perdem a confiança na sua capacidade de estabelecer metas e alcançar o sucesso. Analogamente, Clance (1985) aponta que a impostura inibe a percepção do sujeito sobre a sua capacidade de triunfar. Assim, apesar da alta demanda, todos os entrevistados, como os participantes 10 e 13, em última análise, concluíam os seus projetos.

A participante 12 observa que a sensação de insegurança, diante da sobrecarga de trabalho, origina-se da problemática inerente ao déficit no quadro de colaboradores da empresa. Segundo ela, o excesso de trabalho atingia o

[...] ponto de ter dia que a gente só vai para o banheiro, chora um pouco e volta. É isso. [...] É uma carga desumana porque, por exemplo, um exemplo prático. Esta semana eu estou sozinha em um cliente. Eu, no papel, sou assistente de auditoria. Eu ganho compativelmente a uma assistente de auditoria. Só que, se eu estou sozinha no cliente, eu sou assistente, eu sou o trainee, eu sou o supervisor, eu sou o sênior, eu sou tudo daquele cliente. E eu reposto diretamente ao sócio. E aí, se eu não fizer, ninguém vai fazer. O supervisor que estava comigo pediu demissão. [...] Me entregou o trabalho em dois dias e foi embora. E eu fiquei. Então, se eu não fizer agora, não tem ninguém para fazer. [...] Então, é uma cobrança que é desumana porque, novamente, eu sou jovem, eu tenho 23 anos. Será que eu tenho capacidade de entregar? Será que alguém pensou que eu tenho capacidade de entregar aqui? Ou foi só o destino que entregou esse cliente para mim e falou ‘toma, faz sozinha’? São muitas questões. Não foi uma coisa de caso pensado. Ninguém avaliou minha performance e me deu um cliente. Eu estou aqui por obra do acaso e eu tenho que mostrar que o acaso se sustenta. Eu tenho que mostrar que eu sou capaz de performar tão bem ou melhor do que uma equipe que tem um supervisor (12).

O discurso sugere uma profunda insegurança sobre a própria capacidade, implicando em sentimentos intensos de inadequação e dúvidas sobre o merecimento, oriundos de uma estrutura organizacional disfuncional que promove a sobrecarga de trabalho por meio do acúmulo de funções. Consoante a Vergauwe *et al.* (2015), os efeitos do clima empresarial que faz pressão por produtividade são ainda mais danosos para quem vivencia o Fenômeno do Impostor porque esses profissionais sentem um intenso sofrimento psicológico para cumprir, além das metas da empresa, as metas criadas pela própria mente impostora.

Nesse sentido, o discurso revela como a participante 12 sofre com a intensificação do impostorismo em função da responsabilidade excessiva e da falta de suporte. Levando-a a uma tentativa constante de autoafirmação e a preocupação com a percepção alheia de sua competência. Além disso, em função da alta rotatividade de funcionários nas empresas de

auditoria, outros entrevistados também relataram desempenhar papéis de trabalho apenas para suprir a necessidade circunstancial, por vezes, sem a promoção efetiva, como no caso dessa participante e, também, da participante 14: “[...] eu assumi antes de ter o cargo oficial, porque a líder na época saiu, [...] e não tinha ninguém pra colocar no lugar dela.”

A ausência de uma estrutura formal de promoções que forneça evidências claras da capacidade do profissional para o cargo em questão pode suscitar crenças impostoras (Alves; Ferreira; Bonfim, 2019), como descrito pela participante 12 em “ninguém avaliou minha performance e me deu um cliente. Eu estou aqui por obra do acaso [...]”. Similarmente, a participante 14 expressou pensamentos e sentimento de insegurança quanto à sua capacidade de desempenhar as funções atribuídas repentinamente: “Eu tomei um susto quando eu era assistente, que eu falei: ‘Caraca, e agora?’ [...] ‘eu tenho capacidade pra isso?’ É um cliente grande, é um cliente difícil, é um trabalho complexo, e, ‘caramba, eu não vou conseguir’.”

Um sentimento semelhante é vivenciado pela participante 10 ao assumir novas funções antes de sentir dispor de habilidades sólidas para esse novo papel: “[...] eu tinha ganhado responsabilidades que não tinham sido desenvolvidas. E não tinha ninguém para me apoiar. Para me ajudar ou para me fazer entender como que eu ia lidar com aquilo tudo. [...] Foi um salto de analista para supervisão sem eu saber...”. A participante sentia que precisava de mais tempo para “[...] desenvolver isso melhor, de me deixar mais segura para chegar nesse cargo. Só que toda vez que eu falava isso. Todo mundo falava que eu estava maluca, que eu estava pronta. E aí eu não sei se eu estava maluca mesmo. Porque até hoje eu vou muito bem.”

Os discursos revelam que a insegurança e a autoavaliação negativa, características do Fenômeno do Impostor (Vergauwe *et al.*, 2015), são exacerbadas em ambientes de trabalho sem estrutura formal de promoções, *feedbacks* sólidos sobre as qualificações dos profissionais e suporte durante as transições de cargos. Conforme a Teoria da Conservação dos Recursos, a percepção de despreparo para novas responsabilidades pode minar a autoeficácia dos indivíduos, especialmente em contextos de sobrecarga de trabalho e esgotamento físico e emocional (Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012). No entanto, o participante 03, que foi rapidamente promovido, não vivenciou essas sensações:

[...] eu saí de uma empresa menor de auditoria e fui pra uma das quatro grandes. E nas quatro grandes, em três meses, como staff, eu fui promovido a sênior porque perceberam que eu já estava muito pronto pra ser sênior. Eu fui promovido muito rápido. Mano, você contratar alguém de fora e dar um cargo de gestão pra pessoa em três meses é porque a pessoa já estava muito bem encaminhada. Então, eu fui promovido em três meses e é onde eu continuo até hoje (03).

Esse profissional expressa uma percepção de mérito em sua promoção, destacando tanto a autopercepção de competência quanto a internalização do reconhecimento por parte dos seus superiores. Nesse contexto, pode-se atribuir esse panorama ao seu nível moderados de impostorismo, que não culminou em baixa autoeficácia e baixa autoestima (Hudson; González-Gómez, 2021; Vergauwe *et al.*, 2015). Ou ainda, essa estabilidade emocional pode ser atribuída ao processo formal de promoção pelo qual ele passou, mesmo que antecipado, e não apenas à atribuição circunstancial de novas responsabilidades.

Convém mencionar que o evento dessas promoções circunstanciais ou do acúmulo de funções frequentemente decorre da alta rotatividade dos funcionários. Dentre os motivos, estão os cortes de colaboradores, que é “[...] uma coisa comum; se você não performa, você sai” (12). Para o participante 11, esse cenário cria “um clima de vulnerabilidade, [...] é uma situação que a empresa, ela acaba criando um clima muito vulnerável às vezes, sabe? A gente tá todo mundo trabalhando com medo” ao ver a sênior da sua equipe, uma profissional que ele julgava competente, sendo desligada da empresa “[...] por desempenho. E com o trabalho entregue [...]. Faltando só aparar as arestas ali do fio para emitir.”

Além da vulnerabilidade emocional e profissional, o *turnover* nas empresas de auditoria resulta em alta rotatividade de projetos entre os colaboradores. Esse cenário é especialmente desafiador para os profissionais com elevados níveis de impostorismo (Clance; Imes, 1978; Jöstl *et al.*, 2012; Parkman, 2016), pois a exposição a contextos desconhecidos intensifica o medo de serem considerados incompetentes (Hudson; González-Gómez, 2021). Eles se sentem mais seguros quando fixados em uma área, como relata o participante 09, que, enquanto *trainee* estava em um “*job* fixo, então dei um pouco de sorte e não sofri tanto no início. Mas, [...] cinco meses depois, eu comecei a ir pra outras equipes e aí ficou um pouquinho mais complicado.”

Embora o anseio por conhecimento em múltiplas áreas atraia alguns para a carreira de auditoria, o participante 07 explica: “Isso aí é uma parte boa [...] da *Big Four*. Cada hora você está num canto, você aprende muita coisa, mas... Dá um pouco de desânimo [...]. Começar tudo do zero, reconstruir relacionamento com a equipe, [...] com o cliente, entender a área do cliente, etc. Até hoje isso é pesado.” Esse cenário está relacionado à escassez de recursos de adaptabilidade ante ao Fenômeno do Impostor, afetando o desempenho profissional desses sujeitos, pois sentem insegurança para lidar com circunstâncias voláteis (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016; Whitman; Shanine, 2012), conforme descrito pelo participante 13:

No começo do processo como Sênior I, eu fiquei em vários clientes uma semana. Isso também me atrapalhou bastante, [...] porque eu já estava acostumado com um cliente fixo, então eu já sabia o que eu tinha que fazer para os próximos meses, se brincar pelo ano todo. [...] Quando eu mudei para sênior e comecei a fazer um cliente por semana ou um cliente a cada duas semanas, isso meio que bugou. Porque eu começava a me adaptar a um cliente, eu começava a entender o que eu fazia e mudava. Mudava [tom de desalento]. Isso atrapalhou bastante. Agora mais para esse fechamento, eu fiquei fixo em um cliente de janeiro até março, então eu consegui me adaptar melhor e desenvolver melhor o trabalho (13).

O discurso ressalta como o processo de adaptação a novos clientes desestabiliza o participante, sugerindo um desejo por estabilidade e a valorização de um ambiente familiar. Por se tratar de um contexto de aprendizagem, esse cenário é emocionalmente desafiador para os profissionais que experimentam o impostorismo, que está associado a uma percepção distorcida da inteligência. Consequentemente, esses indivíduos tendem a não se considerar competentes em situações onde as falhas são naturais ao processo de aprendizado e na resolução de problemas (Chassangre; Callahan, 2017). Pois, eles interpretam os fracassos como validações objetivas de sua inaptidão profissional (Gardner *et al.*, 2019; Whitman; Shanine, 2012).

Em adição a esse panorama, o participante 07 destaca a cultura organizacional que não recepciona o processo de falhas e aprendizado: “[...] no corporativo, o pessoal acha a palavra ‘desculpa’ muito forte. Então, se você errar, você não pode dizer desculpa, você tem que dar um jeitinho.” Em complemento, a participante 16 aponta a intolerância aos erros nesse âmbito: “[...] se der um erro muito grande, você se desgasta. Você tem problema com o cliente, você tem problema com a equipe, problema com o sócio, problema com todo mundo. Então, é realmente muito desgastante.”. Esse contexto reflete a premissa de que espaços que penalizam os erros suscitam o impostorismo (Hudson; González-Gómez, 2021; Kets de Vries, 2005).

Ante esse cenário, observa-se que os profissionais com impostorismo, ao serem avessos aos erros, tendem a evitar avaliações (Chassangre; Callahan, 2017; Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Kets de Vries, 1989). No campo da auditoria contábil, esse panorama é particularmente crítico devido à necessidade de obter certificações, como o Cadastro Nacional dos Auditores Independentes (CNAI). Assim, as entrevistadas com experiências intensas de impostorismo compartilharam suas angústias em relação às provas para obter essas certificações profissionais. A participante 14 exemplifica esse sentimento ao afirmar:

Por causa dessa autocobrança, eu me fecho e não consigo aprender. Então, eu já to me sabotando aí [...]. Eu chego na hora não consigo. Tem que passar nas certificações. Eu sou muito boa tecnicamente, consigo fazer o meu trabalho, mas, na hora de fazer a prova, eu não consigo fazer, porque eu fico nervosa, começo a me sabotar e reprovado [tom de frustração]. [...] a minha nota no trabalho é muito boa, e, na hora de botar em prática em prova e essas coisas, eu me saboto, aí eu entro em conflito porque eu fico mal [...]. Aí eu dou crise e começo a chorar porque eu não fui bem, porque eu sou isso, porque eu sou burra, porque eu sou aquilo outro [tom depreciativo]; é mais ou menos por aí. [...] não sei se vou conseguir as certificações que precisa [...]. Isso tá mexendo com o meu psicológico de uma forma absurda, só que quanto mais mexe com o meu psicológico, menos eu consigo focar [tom de desesperança] [...] (14).

O discurso revela o sofrimento emocional e frustração, evidenciados pelo choro e pelas crises emocionais diante das reprovações, destacando o impacto das avaliações no bem-estar psicológico da entrevistada. Adicionalmente, a autopercepção de ser “burra” reflete uma sensação de ineficácia e inadequação, alinhando-se ao Fenômeno do Impostor. Além disso, a participante 14 demonstra um conflito interno devido à discrepância entre o seu rendimento no trabalho e o fracasso nas provas, o que pode reforçar a percepção fraudulenta e intensificar o impostorismo (Clance, 1985; Clance *et al.*, 1995). Esse sentimento é agravado pela insegurança quanto à sua posição na empresa se não obtiver as certificações, como aponta a participante 16:

Porque, imagina, você subir, subir, subir, você está bem e, do nada, você fica estagnado. E você fica tipo: ‘e agora, o que vai acontecer comigo?’ [...] É uma sensação de, sei lá, você começa a se sentir inútil, você vai ficando... Como fala? Desmotivado. [...] E às vezes não é por sua causa, porque a gente começa agora a ter que tirar várias certificações. E você pode ter performance, você pode ser muito bom no que você faz, e, se você simplesmente não consegue tirar uma certificação, que hoje no Brasil está muito difícil [...] aí você fica ali, meio que num limbo, sabe? (16).

A partir do discurso da participante 16, observa-se que a estagnação na carreira na auditoria, devido à dificuldade em obter as certificações necessárias para as promoções, apesar do bom desempenho no trabalho, reforça a sensação de inadequação e insegurança profissional. Além de tudo, esse panorama intensifica a comparação entre os colaboradores: “[...] você só sobe de cargo para gerente dependendo das suas certificações. E, se você não subir para gerente, *puts*, e o restante dos seus pares for subindo, a comparação começa a ficar pior [...] você vai sendo comparado com as outras pessoas que estão subindo” (16).

Assim, destaca-se que a comparação entre os profissionais é uma característica marcante nesse ambiente de trabalho, como apontado pela participante 16: “[...] quando você entra na auditoria, você tem que se comparar com os outros [...]. As pessoas te comparam, e você, querendo ou não, você se compara muito com os outros.” Segundo ela, isso ocorre porque:

[...] as pessoas te colocam lado a lado porque são assim ‘ah, mas o fulano está entregando’ ou ‘você está entregando mais que o fulano’. Você é comparado. [...] é explícito, é geral, isso é geral. Acho que se você perguntar para todo mundo de auditoria, isso é geral. Acho que isso é o que cansa mais as pessoas. [...] É muita comparação porque é para você sempre, ou estar linear com os outros, ou para você estar acima dos outros. Tanto que você é avaliado com ratings, parece mesmo uma selva. [...] A sua cabeça tem que ser muito boa [...], mas o pessoal não aguenta, tanto que a rotatividade é muito grande (16).

De acordo com Sakulku (2011), a comparação está associada ao Fenômeno do Impostor devido ao culto à excelência e produtividade que prevalece em alguns ambientes, intensificando a crença de estar aquém das expectativas. Assim, Clance e Imes (1978) salientam que a comparação com colegas mais experientes pode manifestar o impostorismo. Nesse contexto, o participante 07 expressou a pressão para igualar o seu desempenho ao do seu gerente, afirmando: “Às vezes, o pessoal me exige [...] e eu falei ‘cara, eu não sou ele’, ‘ele’ meu gerente, né? ‘Eu não sou ele. Não vou ser o profissional que ele é [...]’, eu tenho consciência disso [...] não vou ser tão bom quanto ele. O que não me desmerece [...], mas eu me comparo muito sim.”

O discurso do participante 07 reflete uma constante comparação, tanto externa quanto interna, sobre as expectativas dos outros e a sua própria competência. Em consonância com o Fenômeno do Impostor, observa-se que ele avalia o seu valor enquanto profissional em relação aos outros, expressando uma autocrítica latente: “Ano que vem, eu vou ser sênior III, que foi quando eu conheci ele [o gerente]; ele era sênior III. Eu não vou ser um profissional bom igual ele era. [...] Se eu for gerente, não vou ser um bom gerente igual ele era, sabe?” Esse discurso revela como a comparação desenvolve não somente a insegurança, como também contribui para o desenvolvimento de uma crença pessimista sobre a própria capacidade profissional.

Complementarmente, o participante 02 ratifica a alegação da participante 16 de que a comparação é uma característica generalizada no clima organizacional das firmas de auditoria independente, afetando não apenas os profissionais com altos níveis de impostorismo, mas também aqueles com experiências moderadas. Ele compartilha que:

“[...] uma reunião com o gerente ou com o sócio, às vezes a gente acaba saindo com a sensação de que a gente não conhece quase nada [...]. A supervisora dos projetos que eu estava, ela pegou e falou assim [...]: ‘só não fica se comparando, porque essas pessoas têm 20 anos de auditoria; você tem meses, [...] então não fica se comparando’. Acontece de eu me comparar porque dá a impressão que esperam mais, que esperam sempre mais. Então aí eu chego a olhar e falar ‘Caramba, será que eu não deveria estar sabendo mais mesmo?’ Então acontece (02).

O discurso do participante apoia a premissa de Sakulku (2011) sobre a sensibilidade dos profissionais iniciantes às comparações com colegas mais experientes devido à discrepância de conhecimentos e habilidades. Conforme relatado pela participante 16, a comparação inicia-se com o ingresso na auditoria, posto que o entrevistado 02 ainda está na fase de *trainee*. Logo, essa dinâmica pode refletir a experiência de outros auditores que, mesmo em cargos avançados, continuam a enfrentar crenças impostoras, acreditando, como o participante 07, que nunca alcançarão o nível de competência de seus sêniores e gerentes. Assim, é fundamental pôr em relevo as primeiras experiências desses profissionais no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o participante 07 também compartilhou que as primeiras vivências de impostorismo na empresa 02-SP surgiram após ser repreendido por erros cometidos nas suas primeiras tarefas. Ele menciona que a crítica contundente de um superior, como “que trabalho, porco que é esse aqui?!”, teve um impacto negativo na sua percepção profissional e para se sentir confortável com a equipe. De modo semelhante, o participante 13 compartilhou que uma das suas piores experiências com o impostorismo ocorreu em “[...] uma semana que eu fui muito mal e a gerente foi super grossa comigo. Foi até quando eu falei com o meu conselheiro [...]. ‘Eu não quero ser um *deadweight*, não quero ser um peso para a empresa.’”

A falta de sensibilidade dos superiores com esses participantes os fez questionar suas competências e seu valor profissional. Nesse sentido, o participante 07 enfatiza que essa conjuntura é ainda mais problemática em momento de cobrança: “Eu amo meu gerente de paixão. Ele me ensinou, putz, muita coisa, é um profissional que eu admiro. [...] mas ele também, cara, ele era um cara que [...] não sabia cobrar. [...] o jeito que ele cobrava, sabe? E aí, acho que me traumatizou um pouco [...]”. Assim como no caso do participante 13, esse cenário levou o profissional 07 a intenso sofrimento emocional:

[...] a gente trabalhou junto por quase três anos [...] cara, eu já estava esgotado [...]. E aí eu desabei de chorar com ele, sabe? Chorei, chorei, chorei, chorei, chorei, chorei. [...] Literalmente, chorei muito com ele. ‘Cara, não tô aguentando o ano. O jeito que

você me cobra, muitas vezes não é o jeito que eu gostaria de ser cobrado.’ [...] E quando meu gerente me exigia, da forma que ele exigia, ele era ignorante, vamos dizer assim. Cara, eu me sentia mal (07).

O discurso do participante 07 apresentou um tom de intensa vulnerabilidade emocional. Ele se refere ao seu gerente como “ignorante”, descrevendo-o como rude e desatento às necessidades emocionais alheias. Assim, o choro intenso também pode ser interpretado como uma manifestação do estresse causado tanto pelo estilo de gestão, quanto pela percepção de não atender às expectativas impostas pelo gerente, causando uma sobrecarga emocional. Nesse sentido, a participante 16 complementar que o início de sua carreira na auditoria, antes da empresa 01-SP, foi marcado pelo comportamento descortês ou insensível dos colegas de trabalho:

Pessoas que não sabiam lidar com pessoas mais experientes e menos experientes. As pessoas que não são humanas mesmo [...], não sabem lidar com pessoas. Pessoas que gritavam, não tratavam bem as outras e... [...] não tem tato humano. Eu tenho pessoas na [empresa 01-SP] assim também, mas aqui é muito mais fácil você trocar de equipe e você conseguir lidar com equipes que sabem lidar com pessoas, com gerentes, sócios, etc., do que lá que, como era uma empresa menor, não tinha esse negócio de você conseguir trocar de equipe [...]. Então, lá era assim, [...] as pessoas eram isso, tipo assim, não gostava de você, já tratava mal (16).

Devido às primeiras experiências profissionais na auditoria independente marcadas por tratamentos desrespeitosos nos relacionamentos interpessoais, a participante 16 desenvolveu uma barreira de autodefesa psicoemocional e se fechou socialmente. Ao ingressar na empresa 01-SP, temia receber o mesmo tratamento: “Tanto que eu tinha medo. Tinha medo de falar qualquer coisa, eu tinha medo de, literalmente, qualquer coisa. [...] E aí eu tinha medo de chegar perto das pessoas e ser julgada igual eu era julgada antes [...]”.

Essas experiências profissionais iniciais como negativas desencadeiam o Fenômeno do Impostor entre os jovens profissionais, que estão estabelecendo sua identidade profissional, construindo suas redes de relacionamentos e se adaptando ao ambiente corporativo (Clance; Imes, 1978; Hudson; González-Gómez, 2021; Vergauwe *et al.*, 2015). Por essa razão, o participante 07 se sentia: “[...] bem frustrado. Porque cheguei lá, você é um profissional que nunca teve experiência, né, em *Big Four*, [...] naquele trabalho. O pessoal te jogava as coisas,

não te ensinava como fazer, [...] o pessoal era zero receptivo [...]. Então eu me senti muito fora da caixa [...]”. O que pode levar a uma sensação de inadequação e intensificar o impostorismo.

Além disso, a baixa receptividade social e o tratamento interpessoal inadequado podem ter contribuído para uma percepção reduzida de apoio social entre os pares e superiores hierárquicos. Esse cenário parece ter promovido, entre os profissionais deste estudo com níveis prejudiciais do Fenômeno do Impostor, o sentimento de desconforto ante a necessidade de fazer perguntas ou esclarecer dúvidas sobre os seus trabalhos na auditoria: “Eu sentia que não tinha espaço para perguntar, você tinha que saber.” (07).

Situações semelhantes foram relatadas por outros profissionais, como a participante 05, que afirmou: “Eu tinha medo de pedir ajuda, porque era um clima mais assim, como é que eu posso falar? Ah, um clima mais pesado, sabe? E lá [na empresa 01-MG] as pessoas não têm muita paciência, né? [...] era mal visto você pedir ajuda.” (05). Nesse contexto, essa entrevistada destaca uma cultura organizacional que, consoante a Hudson e González-Gómez (2021), não promove a colaboração e o suporte mútuo, resultando em comportamentos de evitação.

Sob essa perspectiva, o participante 13 sugere que isso desencadeia uma espiral de perdas de recursos que intensifica o sentimento de vergonha (Gardner *et al.*, 2019; Hudson; González-Gómez, 2021; Whitman; Shanine, 2012). Segundo ele, “é um ciclo vicioso, porque você começa pensando o que a pessoa vai pensar sobre você não saber disso. [...] Aí se eu perguntar agora, a pessoa não só vai achar ruim de eu não saber o negócio, mas também porque eu demorei a perguntar. [...] Passava tanto tempo que eu ficava até sem jeito de perguntar.”

Esse sentimento de vergonha é experimentado no impostorismo porque esses profissionais acreditam estar violando as expectativas e normas sociais da empresa, cuja cultura organizacional enfatiza a necessidade absoluta de saber tudo (Clance; Imes, 1978). Esse ambiente rigoroso gera o medo de estar aquém das expectativas alheias. Isso é observado até mesmo em profissionais com características moderadas de impostorismo, como observado pelo participante 02: “[...] caso eu trave no trabalho, eu vou perguntar para alguém que já estava ali há mais tempo. Então, o meu receio é só a pessoa não ser aberta para as perguntas.”

Evidencia-se, nesse discurso, que o participante 02 demonstra uma maior disposição para buscar apoio social, apesar de estar consciente da referida cultura organizacional. Diante disso, é relevante notar que os participantes 07 e 13 relataram ter vivido um ambiente familiar com alguma figura parental autoritária ou crítica durante a infância, o que influencia o seu atual receio de exposição no trabalho. Nesse sentido, o participante 13 compartilha que:

[...] eu sinto que na relação com o meu pai, que era bem difícil, eu tinha meio que esse bloqueio. Então, as coisas tinham que ser do jeito dele. Se a gente fosse... sei lá [...] consertar alguma coisa, fazer alguma coisa em casa, ele não pedia a minha ajuda. Ele mandava eu ajudar [tom assertivo]. E eu tinha que saber as coisas, eu tinha que conhecer [...] mesmo sem nunca ter feito. [...] Eu senti meio... me passou um bloqueio. Então, eu tenho um pouco de dificuldade de perguntar mesmo (13).

O discurso sugere um contexto emocional complexo, incluindo um possível sentimento de insegurança e inadequação frente às expectativas parentais (Clance; Imes, 1978; Neureiter; Traut-Mattausch, 2016; Whitman; Shanine, 2012). Com base nesses estudos, a dificuldade em fazer perguntas ou buscar por ajuda pode refletir um receio de ser percebido como incompetente, um reflexo de uma educação que ensinou que “não saber” equivalia à inaptidão. Portanto, esse cenário reforça a premissa de que a influência familiar é fundamental na gênese do Fenômeno do Impostor (Whitman; Shanine, 2012).

Assim, torna-se factível argumentar que as características mecanicistas do ambiente profissional da auditoria independente desencadeiam gatilhos em indivíduos que já possuem traços de impostorismo desde a infância ou juventude, intensificando o Fenômeno do Impostor. Nesse contexto, os profissionais que experimentam o impostorismo de forma frequente e intensa nesta pesquisa enfrentaram desafios mais significativos no ambiente de trabalho, apesar de serem altamente produtivos, sendo mais propensos a adotarem estratégias desadaptativas.

4.3 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO FENÔMENO DO IMPOSTOR

Conforme argumentado neste estudo, os profissionais contábeis de auditoria externa que vivenciam o impostorismo de modo frequente ou intenso adotam estratégias de enfrentamento tanto adaptativas quanto desadaptativas. No entanto, observa-se que a maioria utiliza táticas que proporcionam alívio temporário do sofrimento psicológico associado ao impostorismo (Hutchins; Penney; Sublett, 2018), mas não fomentam uma estrutura psicoemocional robusta para lidar com essas emoções e crenças (Whitman; Shanine, 2012). Em contrapartida, os profissionais com poucas características e experiências moderadas adotam práticas mais eficazes em obter recursos psicoemocionais e de bem-estar (Whitman; Shanine, 2012).

Em vista desse panorama, nota-se que alguns dos participantes daquele primeiro grupo se envolvem estratégias mais eficazes para obter e manter recursos adaptativos. Essas táticas incluem receber e oferecer apoio social, promover o autoconhecimento e o autoquestionamento, aceitar as circunstâncias como elas são, recorrer a fé e manter uma postura persistente e otimista

ante aos eventos desafiadores, além de perceber um grau significativo de apoio organizacional. Em contraste, a maioria desses profissionais com níveis frequentes e intensos de impostorismo adotam táticas menos eficientes, como a baixa percepção de apoio organizacional, a tendência à desistência e à procrastinação, bem como a busca por aprendizado autônomo.

Os participantes que apresentam poucas características e experiências moderadas de impostorismo, por sua vez, não relataram as estratégias desadaptativas mencionadas. Ao contrário, todos demonstraram eficácia ao adotar táticas adaptativas, como receber e oferecer apoio social, promover o autoconhecimento e o autoquestionamento, aceitar as circunstâncias como elas são, recorrer a fé e manter uma postura persistente e otimista. Entretanto, destaca-se que o participante 03 também empregou um conjunto específico de estratégias que não foram adotadas por nenhum outro entrevistado. Embora ele exponha um nível moderado do fenômeno, suas táticas podem ser consideradas desadaptativas, como será detalhado posteriormente.

4.3.1 Apoio Social

O apoio social foi o principal tema identificado entre as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos auditores independentes nesta investigação para lidar com o impostorismo. Assim, todos os entrevistados com baixos níveis de impostorismo relataram a importância de receber ou oferecer suporte social para adquirir recursos e enfrentar eventos que evocam o Fenômeno do Impostor, alinhando-se a Vergauwe *et al.* (2015) e Whitman e Shanine (2012). Além disso, alguns participantes com altos níveis de impostorismo, enfatizaram a relevância da estrutura de suporte social nesses momentos desafiadores, enquanto outros indicaram que a ausência desse apoio intensificou a manifestação do impostorismo.

A participante 01 não vivenciou o questionamento da sua competência profissional em seu primeiro emprego. Isso pode ser atribuído ao apoio recebido do seu grupo de trabalho: “[...] eu tinha uma equipe que me ajudava muito, entendeu? Então, era tudo muito novo para mim, mas eu aprendo as coisas muito rápido, e, também, tinha pessoas para me ajudarem no processo. [...] Toda coisa nova que vinha eu conseguia lidar, entendeu?” Observa-se que, embora Clance e Imes (1978), Jöstl *et al.* (2012) e Parkman (2016) indiquem que o início de carreira possa suscitar o impostorismo, o discurso ilustra a importância do suporte social no enfrentamento de novos desafios profissionais e na manutenção da autoconfiança e autoeficácia.

Nesse contexto, a participante 12 corrobora essa percepção. Ela compartilhou que foi importante ter o apoio social e a validação externa por parte dos seus líderes no ambiente de

trabalho no início da carreira, ressaltando que esse fator foi necessário para encorajar a sua busca por novos desafios profissionais:

É muito estranho ser tão jovem numa área... A área de auditoria é uma área envelhecida. No mercado, ela é uma área envelhecida. A área de compliance é uma área envelhecida. Tem pouca gente jovem nessa área, tem muita gente que... A contabilidade ainda não tinha CPC quando começou na auditoria e na contabilidade. Então, ter sido validada por essas pessoas, pessoas que tinham PhD, que o MBA estava... Sabe, gente importante ter validado o meu trabalho desde o começo, ter me incentivado a continuar... Inclusive, a tentar na [empresa 01-RJ]. Foi importante (12).

À medida que Parkman (2016) argumenta que profissionais em início de carreira podem se comparar aos seus colegas mais experientes, sentindo-se aquém das expectativas e padrões do mercado de trabalho, o discurso da participante 12 demonstra como o apoio social influi contra esses sentimentos de impostura. Para essa jovem de 23 anos, a validação da própria competência por aqueles que eram mais experientes forneceu confiança profissional, incentivando-a a explorar novas oportunidades de emprego, mesmo não se sentindo totalmente apta para competir na carreira de auditoria independente.

Além disso, a participante 01 relata que após enfrentar pensamentos impostores ao ser rejeitada em um processo seletivo para ser efetivada no seu primeiro emprego, encontrou apoio significativo em seu parceiro: “Mas meu noivo me ajudou muito nessa época. Ele sempre me colocava pra cima. Eu me colocava pra baixo e ele me ajudou muito nisso.” Esse suporte, descrito como apoio familiar, reflete as descobertas de Gardner *et al.* (2019), indicando que indivíduos podem internalizar percepções positivas de familiares sobre si mesmos. Nesse sentido, o participante 11 relata que o apoio dos pais após desafios acadêmicos aumentou a sua confiança, embora ainda não se considerasse completamente inteligente:

[...] é como se o copo enchesse um pouco mais, sabe? Enchia mais um pouco e me deu confiança, me deu confiança. Falei: ‘não, beleza, é isso, vamos lá’ [tom de motivação]. Me deu uma força pra conseguir, assim, não consegui absorver 100%, mas com a ênfase deles me deu um apoio pra eu me sentir mais... e me deu motivação pra ‘vamos lá, vamos estudar’ [tom de motivação], né? (11).

O discurso enfatiza o impacto positivo do apoio recebido, representado pela expressão “o copo enchia mais um pouco”. Similarmente ao que é discutido por Gardner *et al.* (2019, p. 103337), onde a entrevistada menciona que “muito do que digo a mim mesmo é, na verdade,

um monte de coisas que já ouvi do meu pai e que acabei de lembrar”, o participante 11 parece refletir constantemente sobre os estímulos fornecidos pelos pais para a sua motivação nos estudos. Assim, o amparo parental ofereceu recursos externos que ajudaram o indivíduo a superar as dificuldades impostas pelo Fenômeno do Impostor e a prosseguir suas metas.

Conforme a Teoria da Conservação dos Recursos, adquirir recursos extrínsecos é vital para lidar com as perdas pelo impostorismo (Hudson; González-Gómez, 2021; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). Visto que os afetados pelo fenômeno não conseguem gerar esse suplemento emocional, Vergauwe *et al.* (2015) e Whitman e Shanine (2012) destacam o apoio social como uma fonte desses recursos externos. À luz dessa premissa, a participante 12 afirma: “Às vezes eu preciso de incentivos externos. Eu falo para o meu namorado e ele fala: ‘cara, já está dando certo muito tempo. Você consegue, é só mais um cliente’. Às vezes a gente precisa de um incentivo externo. Precisa de uma terapeuta, ‘mas você não faz isso todo dia?’”

Sendo assim, observa-se que os participantes com poucas características ou experiências moderadas de impostorismo são mais eficazes em encontrar fontes de apoio social. A exemplo disso, tem-se o participante 02, que enfrentou pensamentos impostores como: “[...] durante muito tempo eu ficava assim: ‘meu Deus, vão me descobrir, vão descobrir que eu ainda não sei contabilizar’” – onde o receio de ser descoberto não se restringe à falta de domínio de uma habilidade específica, mas sim à associação desse desconhecimento em incompetência ou inabilidade, revelando uma autopercepção fraudulenta. No entanto, ele percebeu que a sua dificuldade com o método das partidas dobradas podia ter sido em função do distanciamento social com seus colegas e professores durante a graduação. Assim como, isso não o impediu de se candidatar a uma vaga de *trainee*, confiando no apoio social que seria recebido dentro do ambiente profissional da empresa 01-SP:

[...] eu imaginava que quando eu entrasse na [empresa 01-SP], né, se eu conseguisse entrar na [empresa 01-SP] que eu iria arrumar [ajuda] de alguma forma. Porque, assim, como o curso é EaD, então eu não tenho muito contato com as pessoas mesmo da área contábil, tipo professores ou colegas que estão trabalhando na área contábil. [...] Então, eu imaginava assim, ‘se eu entrar, eu vou ter pessoas que estão trabalhando junto comigo, que estão na área contábil, vou ter pessoas mais seniores, mais experientes ali’ [tom esperançoso]. Então, essas dificuldades que eu tenho, eu acho que eu vou poder tirar essas dúvidas com elas. Até porque eu entrei como *trainee*, então, eu tinha na minha cabeça assim: ‘ah, eu, como *trainee*, se tem uma coisa que eu posso ter, é dúvida’ (02).

Nesse discurso, o participante demonstra a habilidade de identificar a origem de suas dificuldades, o que contribui para mitigar suas crenças de impostura, e evidencia uma percepção ampla de suporte social. Esse contraste se destaca em relação aos profissionais que experienciam o fenômeno do modo frequente ou intenso, os quais sentem-se incapazes de buscar ajuda, mesmo durante o período de *trainee*. De modo contrário, o participante 04 menciona um alto nível percebido de apoio social: “lá [na empresa 01-RJ] também te dão uma abertura muito grande. Então, assim, a empresa em si tem uma cultura de você ajudar o seu companheiro de trabalho muito grande. Então, mesmo se tiver dúvida, o pessoal te ensina.”

Ademais, engajar-se em apoio social auxilia os indivíduos a adquirirem um senso de normalidade em relação aos sentimentos e crenças de impostorismo (Gardner *et al.*, 2019, p. 103337). Esses autores evidenciaram que os estudantes de contabilidade se sentiam melhores ao perceberem que não eram os únicos a enfrentarem dificuldades no curso: “Senti que foi muito unificador porque todos nós pensamos: 'O que está acontecendo conosco agora?' Todos nos sentimos sobrecarregados. Portanto, ter um ponto comum de partida foi bom.” Nesse contexto, o participante 02 relata que perceber que o impostorismo também atingia pessoas que ele considera bem-sucedidas contribuiu para desmistificar a sua própria experiência impostora:

[...] eu acho que o que me conforta e o que ajuda, mesmo sendo frequente esse pensamento [impostor], é que eu vejo que muita gente tem esse pensamento. E, às vezes, pessoas que eu olho e falo: ‘Caramba, essa pessoa é muito inteligente. Nossa, olha o que que ela tá fazendo’ [tom de admiração]. E, às vezes, eu vejo essa pessoa dando relatos de traços que ela tem, que também são da Síndrome do Impostor. [...] então, talvez eu esteja sendo espelho também pra outra pessoa, a pessoa tá olhando e falando: ‘Caramba, ele é muito inteligente. Caraca, olha o que ele faz’ [tom de admiração]. Só que eu também tenho esses pensamentos, sabe? [...] eu acho que, se fosse uma época que não se falasse tanto sobre a Síndrome do Impostor, talvez eu não me sentisse tão bem com isso (02).

O participante 02 obtém conforto ao perceber que até mesmo indivíduos admirados enfrentam o impostorismo, sugerindo uma forma de normalizar e relativizar seus próprios sentimentos de inadequação (Gardner *et al.*, 2019). Outrossim, o discurso sugere que a ausência de discussões sobre o Fenômeno do Impostor poderia intensificar a sensação de isolamento e inadequação. Assim, promover o debate sobre o impostorismo no ambiente empresarial pode oferecer recursos externos, como conforto e senso de adequação social, ajudando a preservar a saúde psicológica dos profissionais que vivenciam o fenômeno de forma isolada.

Ademais, observou-se que o apoio social ajudou a normalizar o impostorismo quando o profissional sentia faltar habilidades e conhecimentos para novos projetos. Nesse sentido, o participante 06 diz que compartilhar com os seus colegas que “não tinha experiência nisso” e a sensação de “montar um avião no meio do voo” o ajudou, pois descobriu que seus pares também vivenciavam sentimentos semelhantes: “Eu conversei com os colegas. O pessoal da minha turma, a gente é muito próximo. [...] E numa conversa com eles, eu falei o que estava acontecendo, eu falei o que eu estava achando. E eles também se sentiam assim [...]”.

Além de receber apoio social, Gardner *et al.* (2019) também observaram que oferecer tal suporte ajudou os graduandos a enfrentarem os sentimentos e pensamentos de impostura. Similarmente, o participante 03, destacou a importância do engajamento em comportamentos de cooperação e instrução da equipe para a sua satisfação profissional, como o único líder na auditoria entre os entrevistados com níveis amenos de impostorismo:

[...] uma das coisas que eu mais gosto no meu trabalho é a oportunidade de ensinar [tom de satisfação]. [...] na empresa, eu faço parte dos mentores que dão treinamento para as pessoas novas que vão entrando na empresa. É algo que eu gosto de fazer e é uma das coisas que eu mais gosto no trabalho [tom de satisfação]. [...] apesar de que é o que eu menos faço. [...] eu tenho que ensinar e fazer a minha tarefa. Muitas vezes, eu fico extremamente atolado. Mas uma das partes mais gratificantes é desenvolver pessoas. Tem pessoas que eu vi sair de treinamento pra sênior comigo, um sênior que eu criei e a pessoa, hoje em dia, tá aí com os projetos dela [tom de orgulho]. É uma das coisas mais gratificantes que eu tenho dentro das auditorias. Eu falo que o que me mantém na auditoria são as pessoas. [...] Eu acho que, sem elas, se fosse só o trabalho aqui, eu não estaria aqui não (03).

Convém mencionar que o participante 03 enfrentou, na juventude, questionamentos significativos de sua inteligência e não recebeu validação para seus talentos nem acolhimentos para seus fracassos por parte de seus tutores. Além disso, viu-se compelido a renunciar a sua vocação para a docência em filosofia devido a questões socioeconômicas. Embora esse quadro fosse predisponente à manifestação do Fenômeno do Impostor, o participante 03 exibe níveis de tais emoções e crenças considerados naturais por Kets de Vries (2005). Nesse cenário, pode-se inferir que as suas estratégias de enfrentamento, como a aquisição de satisfação profissional por meio do suporte social, foram eficazes na mitigação de sua experiência impostora.

No discurso do participante 03, há uma implicação de que a ausência do componente interpessoal e de gratificação proporcionada pelo ensino, ele não estaria disposto a persistir na

carreira de auditoria. Isso sugere uma insatisfação subjacente com outros aspectos do trabalho, possivelmente aqueles que se distanciam das atividades relacionadas à sua vocação principal, a docência. Além disso, o desenvolvimento dos *trainees* pode proporcionar uma validação externa de suas habilidades docentes, servindo como uma evidência tangível de sua competência e contribuindo para a mitigação dos sentimentos de impostura.

Sob a ótica da Teoria da Conservação dos Recursos, lecionar pode ser interpretado como um recurso emocional que auxilia o participante a enfrentar a sobrecarga de trabalho (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Whitman; Shanine, 2012). De maneira análoga, esse cenário pode ajudar a esclarecer os níveis brandos do Fenômeno do Impostor entre as professoras de contabilidade no estudo de Alves, Ferreira e Bonfim (2019). Considerando o cotidiano da profissão e conjecturando sobre as motivações que as levaram a ingressar na carreira acadêmica, é plausível inferir que elas encontrem recursos psicológicos, como a satisfação em apreciar a evolução de seus alunos, que sustentam seu bem-estar diante da carga de trabalho.

Fornecer apoio social também foi relatado pela participante 10:

[...] hoje eu estou na parte de supervisão. Então, eu tenho que me disponibilizar, sempre que a equipe precisar, para estar disponível para eles não passem pelo que eu tive que passar. Essa é a parte que eu me cobro. Não de não conseguir entregar, mas de não conseguir ser o suporte que eu acredito que eu deva ser pra minha equipe.

Essa participante vê a si mesma com responsável por fornecer suporte social e técnico à sua equipe, com o intuito de evitar que enfrentem dificuldades profissionais e emocionais semelhantes às que ela própria experimentou ao longo da carreira. Ela encara essa função não apenas como uma incumbência de trabalho, mas também como uma responsabilidade pessoal e moral. Assim, seu papel de apoio social se traduz em auxiliar os membros da equipe em dificuldades. Essa abordagem colaborativa e empática contrasta com os achados de Meurer (2019), que observou que os pós-graduandos em negócios com altos níveis de impostorismo tendem a se engajar menos em comportamentos cooperativos e de empatia.

Assim, verifica-se que, ao contrário do que postulam Hutchins e Rainbolt (2016) e Vergauwe *et al.* (2015), a motivação da participante 10 para oferecer apoio à sua equipe não decorre da necessidade de demonstrar competência e mitigar a sensação de fraudulência. Sua postura empática é semelhante à observada por Gardner *et al.* (2019) entre os graduandos de contabilidade. Entretanto, a participante relata a ausência de suporte social por parte de seus superiores hierárquicos: “[...] é o que hoje me faz querer sair da [empresa 03-RJ]. Parece que

eu estou nadando sozinha. Tá eu e meus filhos aqui nadando, e eles ali em cima, jogando mais água no rio [tom de frustração]. E, tipo, não tem como nadar [tom de desânimo].”

A metáfora da natação simboliza a luta contra a sobrecarga de trabalho. Assim, o sentimento de estar “nadando sozinha” está associado ao Fenômeno do Impostor, refletindo a luta da participante 10 para atender às expectativas sem o suporte necessário. Em vista desse cenário, conjectura-se que, mesmo com a obtenção de novos recursos ao oferecer apoio social (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012), esses não são preservados devido à ausência de apoio social de seus superiores, intensificando o impostorismo. Nesse contexto, é relevante notar que a maioria dos participantes que vivenciam níveis significativos do fenômeno relatou a ausência de apoio social ao longo de suas vidas.

Na infância, esses indivíduos não contaram com o suporte parental nas tarefas escolares. Durante a adolescência, enfrentaram dificuldades em estabelecer amizades na escola e, até mesmo, na universidade. Na carreira de auditoria, sentiram-se julgados por seus colegas e perceberam que pedir ajuda era inadequado. Além disso, muitos mencionaram que, quase como um traço de personalidade, não costumam compartilhar suas emoções, pensamentos e adversidades com amigos ou familiares, preferindo manter essas questões para si mesmos.

Embora alguns participantes tenham relatado receber suporte regular de um profissional de saúde mental durante a pesquisa ou recentemente, um número considerável indicou nunca ter feito terapia, ou, pelo menos, não de maneira consistente. Entre esse grupo, muitos tentaram iniciar o processo terapêutico, mas enfrentaram dificuldades, como falta de tempo para realizar as sessões de psicoterapia ou não encontraram um profissional com quem se sentissem verdadeiramente à vontade para compartilhar suas experiências.

Esse panorama torna-se problemático conforme a ausência de apoio social intensifica o Fenômeno do Impostor, por exacerbar a falta de validação, o isolamento socioemocional e a limitação das oportunidades de normalização (Gardner *et al.*, 2019; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). Ademais, Calvetti *et al.* (2017) apontam que a participação em grupos sociais alivia a tensão, melhora a concentração, promove bem-estar e previne depressão e ansiedade. Nesse sentido, o participante 09 ilustra como a sensação de isolamento e a falta de suporte emocional em empregos anteriores foram particularmente desafiadores:

[...] eu trabalhava num escritório de advocacia e lá tinha meta, né? Tipo, eu estava bem lá, mas eu tive um início de depressão e eu não procurei ajuda nessa época. Lembro que eu chorava, assim, tipo, no banheiro; chorava, tipo, cheguei a chorar no ônibus, e eu não tinha procurado ajuda. E aí, eu lembro que um dia eu dei um surto

grande, assim, em casa. Eu me tranquei no quarto e gritei; comecei a chorar sozinho, assim, minha mãe preocupada comigo. Mas foi quase um desabafo, porque era muita pressão no escritório. Eu ia pra casa, tipo, não sei desligar, né? Tem que ter meta esse mês, tal, tal. E no escritório, assim, a pressão de lá era... assim, quando você não bate a meta hoje, a gente não te dava bom dia; enfim, era uma coisa de louco. E aí, quando você bate a meta, tipo, era palmas, era de fazer a festa, era bem doido, assim (09).

O discurso do participante demonstra estar sob pressão intensa, suscitando um colapso emocional que, em alguma medida, pode estar relacionado ao Fenômeno do Impostor, onde o locutor sente que não está à altura das expectativas ao não cumprir as metas organizacionais. Contudo, o discurso do participante 09 evidencia como a falta de apoio pode exacerbar esses sentimentos impostores, levando a quadros clínicos de distúrbio psicoemocional (Calvetti *et al.*, 2017). Todavia, atualmente na empresa 01-SP, ele diz que, apesar de ainda haver a sensação de cobrança com prazos e volumes de trabalho, isso é amenizado pela sensação de fazer parte de um grupo e, portanto, de sentir que não está enfrentando o desafio sozinho:

[...], mas [na empresa 01-SP] não é aquela pressão, assim, individual, sabe? Porque a gente pega mais projetos por equipe. Então, tipo, tá na [reta] final de um projeto, a equipe toda tá se matando; tá todo mundo trabalhando. E esse outro tipo de pressão era, tipo assim, uma meta individual, então era você por você. Eu tinha que pegar o telefone e fazer os acordos, senão me lascava. Então, na [empresa 01-SP], eu sinto mais que é uma coisa coletiva; assim, a equipe toda tá ali [...] (09).

A análise sugere que a pressão individual, intensificada pela falta de suporte, exacerba a sensação de isolamento e estresse vivenciada pelo participante 09 (Calvetti *et al.*, 2017). Em contrapartida, a pressão coletiva é mitigada pelo apoio mútuo entre os membros da equipe. Esse cenário é corroborado por Whitman e Shanine (2012), que indicam que o conforto conferido pelo trabalho em equipe pode regular o estado emocional e promover o bem-estar psicológico em situações de alto dispêndio de recursos mentais. Todavia, segundo essas autoras, buscar apoio social pode contradizer a natureza do Fenômeno do Impostor.

Isso porque o impostorismo afeta predominantemente indivíduos introvertidos, que tendem a manter poucas relações interpessoais e socializar por períodos breves (Cain, 2012). Além disso, esse fenômeno caracteriza-se pela evitação da exposição para ocultar a suposta fraudulência (Clance; Imes, 1978). Nesse sentido, a participante 14 relatou que, no início de sua carreira na empresa 01-RJ, sentiu-se isolada entre a sua turma de *trainees*, fazendo apenas

uma amiga. Todavia, isso não a incomodou: “[...] não sou muito fã de relações interpessoais, então ser afastada, ser ignorada, não é algo que me incomode.”

Adicionalmente, a participante 14 aponta preferir não trabalhar em equipe: “Quando tem que trabalhar com pares, pessoas do mesmo cargo, é complicado ter que lidar com personalidades alheias. É bem difícil, bem difícil. Isso aí é um desafio pra mim. Mas isso aí não tem o que fazer, né? Trabalhar em equipe faz parte.” Assim como o participante 07, que vivencia o Fenômeno do Impostor de modo frequente e se descreve como introvertido: “Eu sou uma pessoa que tem dificuldade também em trabalhar em grupo. Eu odeio trabalhar em grupo. Se eu pudesse trabalharia sozinho, só eu, sabe? Eu comigo mesmo ali.”

Embora a personalidade introvertida valorize a introspecção e prefiram interações sociais limitadas, o apoio social permanece essencial para enfrentar o Fenômeno do Impostor. Pois esse suporte oferece recursos extrínsecos, como reconhecimento e encorajamento, que são fundamentais para desafiar autopercepções negativas e promover comportamentos adaptativos (Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). Assim, apesar das dificuldades interpessoais relatadas pelo participante 07, ele reconhece a importância de uma equipe receptiva para restaurar sua autoconfiança profissional: “[...] fui pra outro projeto em que eu fui bem recebido, então eu cheguei um pouco mais confiante no próximo projeto”.

Outros participantes com níveis significativos de impostorismo, que viveram momentos de solidão social, também relataram que o apoio social foi crucial para superar sentimentos e crenças impostoras. A exemplo disso, o participante 15 destacou a importância desse apoio para enfrentar as dificuldades nas disciplinas iniciais da graduação em contabilidade:

No final do primeiro período, eu consegui um trabalho. Comecei a trabalhar na [nome da empresa]. E lá eles me incentivavam muito a estudar. [...] me deram muitos caminhos, tipo: ‘cara, vai por esse caminho’; tipo assim: ‘vai pra esse site aqui’. Me apresentaram caminhos pra estudar. Então me ajudaram muito. E, além disso, no segundo período, eu montei um grupo com o pessoal que era da minha turma e também tinha reprovado. Então, eu fui montando esse grupinho e nesse grupinho, a gente estudou muito do jeito certo (15).

O participante 15, que havia questionado a sua inteligência devido à dificuldade em acessar fontes de estudo e enfrentar reprovações acadêmicas, destacou em seu discurso a importância da orientação de colegas do trabalho nesse âmbito. Esse apoio foi fundamental para encontrar as plataformas de conteúdo contábil e desenvolver um método de estudo eficaz para

o estilo de ensino da graduação. Esses dois aspectos forneceram a confiança necessária para enfrentar os desafios acadêmicos, minimizando a autocrítica em relação ao seu intelecto.

Por fim, considerando os relatos dos participantes de que passam grande parte dos seus dias no trabalho, a socialização com os colegas de trabalho pode se tornar a principal fonte de apoio social dos profissionais de auditoria. Nessa perspectiva, a participante 12 aponta:

Nada nesse mundo [da auditoria] te leva a você fazer manutenção das suas relações aqui fora. Tanto que a gente é... a galera que entrou comigo, a gente se aproximou muito, porque é aquilo: é a pessoa que eu tô vendo o dia inteiro, todo dia. É a pessoa que tá junto quando um desaba. Várias vezes, assim, onze da noite [...] do nada um desabava no choro. E aí você vai, consola [...] (12).

O discurso evidencia a dificuldade de manter relações pessoais fora do trabalho devido às demandas da auditoria. Assim, a proximidade e o apoio entre os colegas são vistos como essenciais para lidar com o estresse e a pressão. Assim, é indispensável que os auditores socializem uns com os outros para adquirir e manter recursos de bem-estar emocional (Calvetti *et al.*, 2017; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). Caso contrário, os graves casos de estresse, ansiedade e abalo emocional, como os compartilhados pelos participantes 07, 13 e 16, podem ser associados à falta de apoio social percebido, em que não conseguiam se conectar profundamente com os colegas ou se sentiram desrespeitados moralmente por seus líderes.

Além disso, participantes como 04, 05, 07 e 13 relataram a manifestação do Fenômeno do Impostor após sucessivas rejeições nos processos seletivos das *Big Four* e a dificuldade de encontrar uma posição no mercado de trabalho. No entanto, apenas o participante 04 não permitiu que essa situação afetasse a sua autoimagem profissional a ponto de desenvolver sentimentos e crenças frequentes de impostorismo. Notavelmente, ele foi o único que buscou apoio externo de uma assessoria de recursos humanos durante esse período:

Na [empresa 03-RJ], quando eu cheguei, fui fazer a dinâmica de grupo e fui reprovado logo de cara. E eu fui buscar ajuda de uma profissional de RH mesmo [...] aperfeiçoar LinkedIn, currículo, enfim, e ela que me deu uma base assim... para esse processo seletivo. Aí, na [empresa 02-RJ], eu fui um pouco melhor, eu cheguei até a fase da dinâmica de grupo, mas eu fiquei muito nervoso na dinâmica e acabei sendo reprovado. Enfim, e foi algo que eu fui trabalhando psicologicamente com essa profissional de RH, sabe? Para essa questão até de ansiedade e nervosismo (04).

O participante 04 recorreu a uma fonte externa de apoio especializado para suprir suas deficiências nas etapas técnicas do processo de recrutamento e, também, para suporte emocional. Essa busca ativa por auxílio representa um investimento consciente em uma tática adaptativa de enfrentamento do “medo de não conseguir entrar numa empresa”.

4.3.2 Autoconhecimento e Autoquestionamento

O segundo tema predominante entre as estratégias de enfrentamento empregadas pelos auditores externos para enfrentar o Fenômeno do Impostor é o autoconhecimento, entendido como uma compreensão profunda de si mesmo, e o autoquestionamento, que consiste em examinar os próprios pensamentos e sentimentos para alcançar o autoconhecimento (Hofmann, 2022; Whitman; Shanine, 2012). Essa prática, assim como o apoio social, revelou-se mais comum entre os participantes com níveis leves de impostorismo do que entre aqueles que experienciam o fenômeno de maneira frequente ou intensa.

Nesse contexto, a participante 01 evidencia autoconhecimento por intermédio da sua capacidade de identificar e compreender suas emoções em situações difíceis. Ela declara: “É porque, assim, se eu tenho uma dificuldade... eu acho que, sim, nos momentos assim eu consigo perceber o que tá acontecendo e, assim, eu não deixo as emoções me dominarem.” Esse reconhecimento evita que sentimentos negativos orientem seu julgamento, permitindo uma resposta mais racional e controlada, evitando a fixação nas crenças pessimistas, como é característico do Fenômeno do Impostor (Whitman; Shanine, 2012).

A mesma abordagem foi adotada pelo participante 02 para lidar com os pensamentos impostores relacionados ao medo de suas dificuldades com o método das partidas dobradas comprometesse a sua posição profissional: Nesse sentido, ele afirmou:

E eu acho que vai de me autoconhecer também. Saber que não é uma prova que vai determinar quem eu sou e também saber que eu sempre dei o meu melhor em tudo que eu estou fazendo. [...] Então, acho que esse é um outro mecanismo [...]: ‘eu sempre dei o meu melhor’. Então, se para eles o meu melhor não serviu, então talvez não fosse realmente o lugar que eu deveria estar (02).

O discurso do participante 02 reflete um autoconhecimento profundo, evidenciado pela sua análise crítica do próprio valor e desempenho. Sob esse prisma, a sua afirmação de que “não é uma prova que vai determina quem eu sou” demonstra resistência em permitir que a sua

identidade profissional seja julgada por resultados específicos. Esse autoconhecimento o ensina a entender que, se suas habilidades não atendem a uma posição específica, isso não define sua competência geral, apenas indica um desalinhamento com o perfil requerido. Assim, ele reconhece suas limitações e qualidades de maneira equilibrada, evitando que os insucessos e as rejeições se tornem evidências irrefutáveis de incompetência (Whitman; Shanine, 2012).

O participante 03, por sua vez, relata que utiliza o autoquestionamento para discernir as razões subjacentes às suas emoções, afirmando que essa prática lhe permite compreender a influência da sua busca por validação do seu gerente nas suas atitudes no trabalho e no seu estado emocional:

[...] e como é que eu sei disso? Quando ele [o gerente] me elogia, eu fico muito feliz. E eu percebo que eu estou feliz; eu falo: ‘Nossa, eu estou feliz. Por que eu estou feliz?’ Às vezes, eu tô ali deitado ali, na maior tristeza, só que aí me dá um ‘bum’ assim e eu fico: ‘tá, eu vou pensar no porquê que eu estou triste’. E eu começo a caçar um porquê. E eu penso aí e faço a mesma coisa porque eu tô muito feliz. Eu fico: ‘Nossa, eu estou eufórico. Por que eu estou eufórico?’ Aí eu começo a raciocinar (03).

A repetição da expressão “por que eu estou” evidencia sua prática de questionar as suas emoções. Ao procurar compreender e racionalizar seus sentimentos, o participante 03 adota uma postura ativa para enfrentar o Fenômeno do Impostor, buscando explicações e significados para suas emoções. Conforme Whitman e Shanine (2012), questionar crenças e emoções é uma forma eficaz de enfrentar o impostorismo, ajudando a consolidar a identidade profissional e a mitigar a busca por validação externa desse participante.

Além disso, essa prática o ajuda a avaliar continuamente suas próprias habilidades e preparações em relação às demandas de trabalho:

Primeiro, eu avalio se é algo que eu domino, se é algo que eu sou seguro de mim mesmo. Então, tanto o micro quanto o macro. Então, micro, tipo ‘ah, vou ter uma reunião com alguém sobre tal tema’. Eu domino o tema? ‘Ah, eu domino o tema’; então, eu só vou tocar meu dia a dia normal. ‘Não domino o tema’; duas horas antes eu vou sentar e vou rever o tema. [...] e macro também, te falando em auditoria, a gente tem períodos de pique, a gente trabalha... a gente tem muito trabalho. Então, nesses momentos, eu me empenho mais. Agora, tipo, tem momentos que a gente tem pouco trabalho (03).

Diferentemente dos profissionais que, diante de níveis significativos de impostorismo e carga de trabalho excessiva, tentam compensar sua sensação de incompetência com esforço redobrado, o participante 03 adota uma abordagem sistemática de avaliação pessoal. Ele diferencia entre situações nas quais se sente segura e aqueles em que reconhece a necessidade de aprimorar seus conhecimentos, alocando recursos como tempo e esforço de forma equilibrada. Esse gerenciamento eficiente dos recursos é infactível à natureza intrínseca do Fenômeno do Impostor, onde prevalece uma insegurança generalizada que leva o indivíduo a dedicar-se excessivamente (Cowman; Ferrari, 2002; Hobfoll, 2001; Whitman; Shanine, 2012).

Corroborando a premissa de que profissionais que experienciam o impostorismo de forma frequente ou intensa necessitam adquirir ou manter recursos para evitar a paralisia causada pelo fenômeno ou pela exaustão resultante (Hudson; González-Gómez, 2021; McDowell; Boyd; Bowler, 2007; Whitman; Shanine, 2012), a participante 12 revela que o questionamento de seus pensamentos impostores é crucial para superá-los. Ela declara que, apesar de duvidar de sua capacidade continuamente:

[...] a cada dia eu tento questionar menos [a minha capacidade]. Cada vez que eu tenho uma crise de loucura e autodepreciação, eu penso: ‘Pô, se já deu certo tantas vezes, por que não daria certo agora? Eu já lidei com tantos clientes e tantas questões. Eu já fui até três, quatro, cinco da manhã tantas vezes. Por que não vai dar certo agora?’ E a gente segue. Segue inseguro, segue meio doido, segue com o olho tremendo, mas segue. [...], mas, de forma geral, eu, comigo mesmo, consigo me confortar ali na hora (12).

O discurso reflete uma estratégia de enfrentamento baseada na comparação com experiências passadas bem-sucedidas como esforço para questionar menos a própria capacidade, sinalizando um movimento em direção ao autoconhecimento. Isto é, ao reconhecer suas conquistas passadas e a sua resiliência, a participante 12 diminui a autodepreciação e a insegurança no trabalho. Essa reflexão sobre os sucessos anteriores serve como um recurso para enfrentar o medo e a insegurança da sua vivência do impostorismo (Whitman; Shanine, 2012).

A participante 16 evidencia a interseção entre as práticas de autoquestionamento e de autoconhecimento como estratégias de enfrentamento para lidar com o Fenômeno do Impostor. Ao refletir sobre as suas próprias expectativas e padrões de perfeição, ela exerce o autoquestionamento: “Então eu paro de às vezes me cobrar porque as minhas coisas têm pontos, então eu acho que é uma coisa diária, tipo de avaliação contínua, sabe? De parar de me julgar porque as minhas coisas têm pontos, porque as minhas coisas não saíram perfeitas [...]”. Assim,

ela reconhece que as suas realizações não precisam ser perfeitas e que isso não a tornará uma profissional menos competente, minimizando a sua autoexigência exacerbada.

Simultaneamente, seu discurso revela um crescente autoconhecimento, reconhecendo a irrealidade de suas expectativas e aceitando as suas imperfeições sem considera-las evidências irrefutáveis de inaptidão: “[...] eu acho que tô parando de pensar que as minhas coisas têm que sair perfeitas. Vou falar pra você que é tudo? Não, não é tudo. Mas a grande maioria eu tenho parado de tentar me julgar e tentar sair tudo perfeitozinho, assim, sabe? [tom de autoaceitação]”. Essas práticas permitem desafiar as suas crenças impostoras e reavaliar sua necessidade de perfeição. Para essa participante, que vivencia intensamente o Fenômeno do Impostor, o apoio social pode ter influenciado o seu processo de autoquestionamento e autoconhecimento:

[...] eu tenho um amigo que eu converso muito, né? E ele fala assim: ‘Cara, eu tenho quatro anos a mais de experiência do que você e as minhas coisas ainda vêm com pontos.’ Então, assim, é normal. As pessoas que revisam as nossas coisas têm muito mais experiência que a gente [...]. As coisas não são perfeitas, por isso que tem gente que revisa as nossas coisas e tem gente que revisa as coisas deles (16).

Este trecho do discurso corrobora a importância do apoio social para que os profissionais com elevados níveis de impostorismo adquiram recursos adicionais para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento adaptativas (Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). Após conversar com um amigo, a participante 16 pode normalizar a experiência de ter seus relatórios de auditoria corrigidos, o que lhe permitiu adotar uma visão mais compassiva de si mesma e aceitar que a sua competência profissional não está vinculada à perfeição.

4.3.3 Aceitação das Circunstâncias

Na psicoterapia cognitivo-comportamental, aceitar os desafios e sentimentos associados a ele autoriza o indivíduo a ter dificuldades, assim, o termo “aceitação” é uma autorização às adversidades e dores inerentes à vida (Vandenberghe; Valadão, 2013). Esse processo terapêutico pode ser eficaz para profissionais com impostorismo, que enfrentam uma pressão interna por perfeição (Clance; Imes, 1978), demonstrando intolerância a erros (Grubb; McDowell, 2012) que podem estar além do seu controle ou, simplesmente, serem intrínsecos ao desenvolvimento do trabalho, da carreira e dos demais aspectos que compreendem a vida.

Conforme Vandenberghe e Valadão (2013), a aceitação radical na Terapia Comportamental Dialética envolve: (i) aceitar a realidade como ela é; (ii) reconhecer as causas e histórias das suas situações dolorosas; e (iii) entender que sentimentos conflitantes não impedem a valorização da vida. Esse processo pode proporcionar alívio do sofrimento psicológico para indivíduos com impostorismo ajudando-os a lidar com a realidade sem recorrer a estratégias ineficazes. Nesse sentido, o participante 02 demonstrou ter adotado a aceitação da realidade para lidar com o seu estado emocional e os pensamentos impostores ao afirmar:

[...] ele [o emocional] fica [abalado]. Fica, sim. Mas, na maioria das vezes, acho que 100% delas, na verdade, ele vai acabar na situação que eu vou falar: ‘é o que é’ [tom de aceitação]. [...] Essa frase ‘é o que é’ também é uma coisa que me ajuda muito a fugir dessa [vivência impostora], porque, às vezes, eu fico muito murmurando uma coisa ali, tipo: ‘por que, por que, por que, por que, por que?’ [tom de lamentação], e não vai chegar a lugar nenhum. Quando eu tenho para mim que ‘é o que é’, aí, a partir dali eu falo: ‘Tudo bem, é o que é. A partir daqui o que eu consigo fazer para resolver?’ E dali eu já começo a pensar: ‘tudo bem, é o que é, não vai mudar, não vai ser alterado, mas o que eu posso fazer a partir desse ponto aqui que eu estou?’ Então, acho que esse seria um outro mecanismo também que eu utilizo (02).

Observa-se que a frase “é o que é” atua como uma estratégia de enfrentamento para o participante 02, desviando-o da ruminação improdutiva e focando na busca por soluções práticas. A transição do lamento incessante – “por que, por que, por que, por que, por que?” – para uma abordagem orientada à resolução – “a partir daqui o que eu consigo fazer para resolver?” – evidencia uma abordagem ativa de encarar a vida, alinhada com a aceitação radical, que não se limita à conformação do problema, mas utiliza a exposição intencional à realidade como a fundação para a transformação (Vandenberghe; Valadão, 2013).

Esse ato de se expor intencionalmente ao evento crítico de manifestação do Fenômeno do Impostor foi um recurso adotado pela participante 16. Em sua vivência intensa com o impostorismo, a participante apresentou dificuldades significativas de falar em público ou, até mesmo, se apresentar a outras pessoas, por medo do julgamento alheio. Segundo ela, esse isolamento a levou a “[...] ficar com depressão, comecei a ficar com ansiedade.” Contudo, ela percebeu que precisava enfrentar a realidade:

Porque eu comecei a perceber que as pessoas vão julgar, independentemente de qualquer coisa. O julgamento vem, você colocando a cara à tapa ou não. Só que eu percebi que, quanto mais eu me fechava, pior era pra mim. [...] E aí eu comecei a

quebrar essas barreiras dentro de mim pra que eu vivesse a minha vida, independente de julgamento das pessoas. Vou falar pra você que é 100% que eu quebrei isso? Não, até porque eu ainda tenho muita vergonha. Mas eu coloco a minha cara à tapa pra que isso vá se quebrando [tom de determinação]. Eu vou lá com dor no estômago, começo a tremer um pouco a voz, mas depois isso vai se quebrando. Mas não é tanto quanto antes, porque antes a minha voz simplesmente não saía, eu não conseguia falar, quase chorava na frente de todo mundo. Mas hoje tá indo, hoje tá indo (16).

Em seu discurso, a participante percebe que o julgamento é inevitável, a despeito das ações tomadas. Se antes ela evitava a exposição para se proteger do julgamento, agora, ao aceitar a realidade, adota uma postura ativa de enfrentamento ao medo de ser julgada. Essa abordagem é evidenciada pela expressão “colocar a cara à tapa”, que denota se expor, ainda que vulneravelmente, em situações desafiadoras e enfrentar as críticas de forma direta. Além disso, a frase “quebrar essas barreiras dentro de mim” sugere uma mudança emocional e comportamental resultante dessa exposição intencional à realidade.

Essa prática revela-se benéfica, pois, ao aceitar o julgamento como inevitável e trabalhar para superar a vergonha, a participante 16 pode conservar recursos emocionais, reduzindo o impacto negativo dessas experiências (Hobfoll, 2001; Hudson; González-Gómez, 2021). Além disso, com base nesses autores, ao envolver-se em mais atividades profissionais, ela pode adquirir recursos adicionais, tais como reconhecimento, validação externa e bonificações, os quais não seriam acessíveis se optasse por evitar a exposição.

O participante 08 relatou que, após enfrentar problemas com seu sênior e gerente, sentiu que, apesar de seu intenso trabalho e das avaliações positivas de outros membros da equipe, não recebia reconhecimento nem apoio social dos superiores. Isso gerou questionamentos impostores sobre sua competência e desempenho. Frente a essa situação, ele compartilhou que, após a ruminação impostora, ele confrontou-se com a aceitação da realidade:

A semana passada foi muito complicada. [...] eu me questionei sobre todas as escolhas que fiz na minha vida, desde as escolhas acadêmicas até as escolhas profissionais. Me questionei sobre tudo naquele momento de turbilhão [tom de sofrimento] [...]. Aí, no final da semana, deu uma aliviada e começou a ser só aquela tristeza, sabe? Tipo: ‘Pô, será que tudo foi em vão?’ Não é um arrependimento, mas um ‘será que eu desperdicei a minha carreira na [empresa 01-RJ]’, ‘pô, será que eu deveria ter pedido para ter sido trocado de área no meu segundo ano, porque eu tive oportunidade?’ [tom de lamentação]. E desde domingo eu estou no... ‘Cara, o que tiver que ser vai ser’ [tom de aceitação]. Eu sei que eu dei o meu melhor, eu sei que eu fiz o que eu pude [...].

Eu estou chateado, eu estou triste, mas eu estou em paz. Não adianta mais ficar deprimido, não adianta ficar mais repensando [...]. Eu estou em paz. Agora o que vai acontecer vai acontecer [tom de aceitação]. (08).

Assim como o discurso do entrevistado 02, o participante 08 transita de um estado de ruminação e tristeza para uma aceitação pragmática daquilo que está além do seu controle, evidenciada pela frase “cara, o que tiver que ser vai ser”. Complementarmente, a sua afirmação “eu dei o meu melhor” sugere uma busca por paz e resignação. Portanto, conjectura-se que esse processo de aceitação, ao permitir a autocompaixão e o reconhecimento dos próprios limites, pode ser capaz de ajudar a mitigar a autocrítica excessiva típica do Fenômeno do Impostor.

Ademais, sugere-se que a aceitação permite que esses indivíduos se ajustem a situações que em geral intensificariam o fenômeno. Assim, o participante 13 diz que, após obter baixo rendimento acadêmico no ensino médio, seu sofrimento foi atenuado na graduação devido à aceitação e resiliência: “Na faculdade foi mais tranquilo do que no ensino médio, porque eu já tinha criado uma resistência. Mesmo sendo chato no sentido de ter que refazer, não passar, eu já estava mais... Eu entendia que eram coisas que aconteciam de certa forma [...]”

Dessa forma, o participante 13 demonstra um amadurecimento ao aceitar as reprovações e as dificuldades acadêmicas como partes naturais do processo. Assim, ver essas adversidades como “coisas que aconteciam” sugere uma superação dos sentimentos de inadequação e uma confiança crescente em si próprio. Ademais, essa aceitação permitiu que ele reconhecesse: “[...] eu tinha mais afinidade com algumas outras [disciplinas] e eu teria que me esforçar um pouco, me esforçar mais na próxima vez para conseguir fechar [as disciplinas mais desafiadoras].”

4.3.4 Fé, Otimismo e Persistência

Alguns entrevistados indicaram recorrer a recursos como fé, otimismo e persistência para manter o engajamento em seus objetivos, mesmo diante da incitação à desistência causada pelos pensamentos e sentimentos impostores. Isso reflete a necessidade de estratégias adicionais para enfrentar o Fenômeno do Impostor de forma adaptativa (Hudson; González-Gómez, 2021; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012).

No que concerne a fé, esta pode ser entendida como um recurso psicológico que confere um sentido de propósito e a percepção de que as adversidades enfrentadas pelos participantes fazem parte de um contexto maior. Tal perspectiva permitiu aos entrevistados minimizar a internalização das crenças negativas sobre suas habilidades e competência, aliviando o impacto

das ameaças percebidas aos seus recursos, como autoestima e autoeficácia, como extrapola-se a partir das premissas da Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001).

No contexto descrito, o participante 15 relatou que a sua fé proporcionou alívio em face dos sentimentos impostores surgidos após a reprovação para o curso de economia na instituição de ensino superior almejada. Ele afirma:

Mas eu estava tranquilo [...]. Eu disse: ‘Cara, se eu não entrei, foi porque Deus não quis e deve estar preparando algo melhor’. Então, nesse momento, acabou entrando a fé. Isso, nesse momento, acabou acalmando meu coração. Tipo, não forçar a barra pra entrar numa outra universidade só pra entrar. Tanto que eu tinha nota pra entrar pra outra universidade, só que num nível inferior. Então eu falei ‘não vou fazer isso’ (15).

O sujeito do discurso adota uma postura de aceitação em relação ao fracasso, interpretando-o como um designo divino. Nesse contexto, a fé emerge como um recurso psicológico que facilita a aceitação da situação, ajudando a mitigar a decepção e a acalmar as emoções. Além disso, a aceitação da reprovação no vestibular é refletida na decisão consciente de não optar por uma instituição de ensino de menor prestígio, evitando escolhas baseadas na necessidade imediata de um resultado positivo. Assim, implicitamente, o discurso sugere que a fé contribuiu para manter a autopercepção de inteligência e competência para ingressar em uma universidade alinhada aos seus objetivos e padrões pessoais.

De modo semelhante, entre todas as suas estratégias de enfrentamento, o participante 02 aponta a fé e o otimismo como os principais mecanismos para lidar com os sentimentos e pensamentos impostores:

Eu acho que, principalmente, o maior deles [mecanismos de enfrentamento] é o fato de eu ser muito otimista e ter muita fé. Eu acho que isso é o primeiro deles: acreditar que vai dar certo. Mas também acreditar que vai dar certo não porque eu sou abençoado e vai dar certo, não, mas porque eu vou me preparar por isso. Acho que é o primeiro: ser otimista (02).

O participante 02 interpreta a fé não como uma crença passiva na melhoria automática das circunstâncias, mas como uma crença associada a um esforço ativo e preparação pessoal. Esse entendimento reforça a premissa de que a fé atua como um mecanismo para a aceitação da realidade tal como ela se apresenta, utilizando-a como base para a transformação emocional

e comportamental (Vandenberghe; Valadão, 2013). Além desse recurso, o otimismo emerge como a principal estratégia de enfrentamento do entrevistado.

Da mesma forma que se conjectura sobre a fé, os discursos dos entrevistados sugerem que o otimismo funciona como um recurso psicológico para enfrentar os desafios e mitigar o estresse, promovendo a preservação e a aquisição de recursos emocionais como autoestima e autoeficácia (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Nesse sentido, o otimismo possibilita que os indivíduos mantenham uma perspectiva positiva sobre as suas capacidades e perspectivas futuras, mesmo diante das dúvidas e inseguranças associadas ao Fenômeno do Impostor (Hudson; González-Gómez, 2021; Neureiter; Traut-Mattausch, 2016).

Contrariando Neureiter e Traut-Mattausch (2016), o participante 09 mantém uma perspectiva otimista sobre a realidade e sobre si próprio, apesar de vivenciar o impostorismo de modo frequente. Ele expressa essa visão ao afirmar: “[...] lá no fundo eu sei que as coisas mudam, eu sei que eu também não sou tão ruim assim sabe?”. Esse discurso denota uma crença na mudança e na possibilidade de melhoria, refletindo uma esperança subjacente para o futuro. Embora, assim como o participante 02, ele associe essa visão ao reconhecimento do próprio valor para construir essa mudança, o discurso do participante 09 ainda revela inseguranças e dúvidas que não são evidentes pelo entrevistado com experiências moderadas do fenômeno.

Esse panorama pode ser justificado pelo participante 02 ter sido um dos entrevistados que demonstrou mais estratégias adaptativas de enfrentamento, resultando em uma maior aquisição de recursos que moderam suas crenças e emoções impostoras (Whitman; Shanine, 2012). Por exemplo, além da fé e do otimismo, bem como as demais estratégias mencionadas, o participante 02 exibe um nível significativo de persistência diante das adversidades: “Tipo, ‘ah, está ruim hoje’, ok, mas se eu parar, vai continuar tudo ruim. Se eu parar agora, nesse momento, tudo vai continuar ruim. Então, o que eu posso fazer é continuar me esforçando para que esteja, se não ótima, pelo menos melhor, sabe?”

A determinação de continuar se esforçando, mesmo diante de dificuldades, revela-se uma estratégia eficaz para enfrentar o Fenômeno do Impostor, que frequentemente implica na tentação de desistir para evitar a possibilidade de fracasso ou a sensação de inadequação (Vergauwe *et al.*, 2015). No entanto, considerando que esses autores evidenciaram que os profissionais afetados pelo impostorismo tendem a possuir baixa autoeficácia e, portanto, duvidam de sua capacidade de alcançar o sucesso, seria razoável supor que os entrevistados com níveis significativos de crenças e emoções impostoras não demonstrariam a mesma persistência em seus objetivos como o participante 02.

Todavia, observou-se que os aspectos econômico-financeiros exercem uma influencia substancial nas escolhas dos indivíduos. Assim, alguns dos entrevistados que vivenciam o Fenômeno do Impostor de forma frequente ou intensa relataram que a necessidade imperiosa de assegurar recursos financeiros os impele, apesar do temor de fracasso ou da autopercepção de inabilidade, a continuar persistindo na busca por oportunidades de emprego e nos cargos atuais. Nesse sentido, o discurso da participante 05 ilustra esse cenário:

É porque a nossa vida, a gente que é pobre, não é muito fácil. Não tem muita escolha, sendo bem sincera. Então, tipo assim, eu sabia que, para chegar onde eu queria, [...] ter um salário melhor, crescer na carreira, eu precisava passar por aqui [na empresa 01-MG]. Então eu estava disposta a passar por tudo o que eu passei, por excessos de trabalho, por, às vezes, autoritarismo de superiores, para poder chegar onde eu queria chegar. [...]. Eu falava: ‘Cara, eu estou sofrendo aqui, mas eu preciso passar por isso, senão eu não vou chegar onde eu quero. Eu preciso pagar minhas contas, não quero voltar a morar com meus pais’. [...] Porque, olha, não nasci herdeira, tenho que trabalhar para poder conquistar minhas coisas. Mas muito nisso que eu pensava. Várias vezes eu pensei em desistir, em largar tudo. E eu voltava e pensava nisso. Falava ‘mas isso aqui faz parte de onde eu quero chegar, então tenho que aguentar’ (05).

O discurso da participante 05 é construído por meio de um tom de resignação e determinação, combinando uma perspectiva realista e pragmática sobre a sua posição e necessidades socioeconômicas, como evidenciado pela declaração: “não nasci herdeira, tenho que trabalhar para poder conquistar minhas coisas”. Além dessa visão prática das circunstâncias impulsioná-la para a mudança (Vandenberghe; Valadão, 2013), desenvolve uma motivação interna sólida, fomentada por sonhos e objetivos bem definidos, conforme expressado nas afirmações: “eu sabia que, para chegar onde eu queria, [...] eu precisava passar por aqui” e “eu estava disposta a passar por tudo o que eu passei”.

Essa motivação exerceu um papel fundamental ao fomentar persistência, mesmo diante da perda de recursos como energia e autoconfiança no ambiente de trabalho da auditoria independente. Dessa forma, é plausível conjecturar que a reflexão contínua sobre os objetivos pessoais e a persistência em alcançá-los proporcionam uma forma de validação interna, que mitiga as dúvidas e inseguranças associadas ao Fenômeno do Impostor. Nesse sentido, a participante 05 compartilhou que, após persistir na auditoria e superar os desafios que inicialmente a levaram a questionar a sua própria competência e autoeficácia, ela conseguiu reconhecer-se como uma profissional qualificada:

Depois de muito apanhar e pensar muito na vida, no meu último ano [na empresa 01-MG], eu vi que, realmente, foi quando me deu mais autoconfiança mesmo. Eu vi que realmente eu era boa no que eu fazia. Eu sabia que os meus superiores podiam confiar em mim, que eu conseguia entregar o trabalho [tom de autorrealização e autoconfiança], sabe? Mas foi lá, chegando no meu último ano, depois que eu passei o terceiro ano quase completo (05).

Embora a participante 05 tenha recebido validações externas ao longo da sua carreira na referida empresa de auditoria, a sua autopercepção de competência só foi plenamente consolidada com a realização do seu objetivo pessoal de ascensão profissional e financeira. De modo semelhante, outros entrevistados compartilham dessa persistência como força motriz para não sucumbir aos pensamentos impostores e desistir da carreira. Como exemplo disso, o participante 09 compartilha que: “[...] eu penso em desistir, às vezes eu penso sim [...] às vezes, eu acabei de entregar um trabalho bom e eu entro num cliente que tem alguma coisa difícil e eu falo ‘cara, não consigo, eu vou sair’.” Contudo, ele afirma que:

[...] o que me faz continuar é a necessidade, né? Eu não posso me dar ao luxo de não trabalhar. Mas também, que eu tô numa empresa boa, então eu vejo que tem um plano de carreira, que cara, eu tenho que ir até não conseguir mais, assim, até, enfim, mas acho que é isso que me faz continuar: seria uma necessidade (09).

Em seu discurso, o termo “necessidade” reflete a sua vulnerabilidade socioeconômica, enquanto a expressão “eu não posso me dar ao luxo de não trabalhar” destaca a inviabilidade de optar por não trabalhar, mesmo diante do sofrimento psicológico vivenciado no ambiente de trabalho. Assim, o participante 09 indica que a necessidade financeira influencia a determinação em continuar trabalhando, apesar dos seus pensamentos impostores relacionados à baixa autoeficácia, como observado na frase “cara, não consigo, eu vou sair”. Portanto, esse comportamento reflete uma gestão ativa dos recursos pessoais, onde o trabalho é visto como um meio de assegurar recursos econômicos, e o impostorismo é suprimido por tal necessidade.

Similarmente aos dois entrevistados mencionados, a participante 14, com experiências intensas do Fenômeno do Impostor, demonstra uma perspectiva pragmática quando à sua realidade socioeconômica. Nesse contexto, ela compartilha que, ainda na adolescência, embarcou em uma jornada tripla, conciliando trabalho, ensino médio em uma escola pública e o estudo autônomo para o vestibular. Em face dessa rotina extenuante, ela submete-se a um

sacrifício físico, abdicando de horas diárias de sono para cumprir as três atividades que considerava indispensáveis para assegurar um futuro econômico-financeiro estável para si e sua família. Assim, ela compartilha que:

[...] eu dormia pouco. Eu sempre tive essa ânsia de responsabilidade muito forte, que é o que me prejudica muito até hoje. Então, se eu queria algo melhor, eu tinha que correr atrás, mesmo que eu sofresse as consequências daquilo. Eu não ia ter dinheiro pra pagar uma faculdade, ninguém ia poder pagar pra mim. Ou eu estudava, ou eu me dedicava, porque, assim, nessa jornada tripla foi o período que meu pai saiu de casa, então quem começou a sustentar a casa fui eu (14).

O discurso é construído a partir de um tom de determinação e resiliência. Além do profundo senso de dever e autossuficiência, a participante revela que a falta de apoio financeiro e a necessidade de sustentar a família são desafios que impulsionam a busca por melhores condições de vida por meio do estudo e do trabalho. Esse cenário é reforçado pela fala da participante 14, que destaca que a sua força motriz era: “[...] sair da comunidade, sair daquela situação, e ter algo melhor na vida, conquistar minhas coisas, [...] não ficar igual minha mãe, dependente de um homem pra tudo.”

Diante desse cenário, observa-se que, embora a literatura e este estudo apontem que os profissionais que vivenciam o Fenômeno do Impostor frequentemente se envolvem em trabalho excessivo para evitar serem percebidos como inadequados ou incompetentes, e para provar o seu valor por meio de sacrifícios extremos (Kets de Vries, 2005; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012), o contexto brasileiro revela motivações adicionais para tal comportamento. Sob essa ótica, o impulso por melhoria de vida e a necessidade de obter segurança financeira emergem como outro determinante da persistência desses indivíduos.

4.3.5 Apoio Organizacional Percebido

Alguns participantes da pesquisa relataram o nível de apoio organizacional percebido para auxiliar a enfrentar os sentimentos e pensamentos impostores, bem como os desafios profissionais que suscitam tais manifestações. Nesse sentido, as políticas de apoio à saúde mental oferecidas pelas empresas 02 e 01 foram citadas. Os entrevistados indicam que tais empresas disponibilizam, sem custos aos colaboradores, acesso a profissionais de saúde mental, incluindo psiquiatras e psicólogos, que estão disponíveis em tempo integral. Sobre isso, o

participante 13 exemplifica o acesso a esses serviços na empresa 02-SP por meio do seu conselheiro:

[...] a empresa tem um telefone, assim, que pode ligar e aí eles oferecem ajuda, tanto psicológica quanto financeiro e tudo mais. Ele [o conselheiro] me passou esse contato, e eu entrei em contato. No primeiro momento, eles explicaram que o contato [...] é mais uma ajuda [...] esporádica. Isso, pontual, isso. E aí, eles deram essa ajuda pontual e [...] que seria interessante eu fazer o acompanhamento ao longo do tempo. [...] aí eu busquei para começar também. Então, meu conselheiro me ajudou bastante nesse sentido também (13).

Nesse contexto, nota-se que o atendimento psicológico oferecido pela [empresa 02-SP] é realizado por telefone e pontual, destinado ao manejo de crises e não à terapia contínua. Apesar disso, o suporte oferecido levou o participante 13 a buscar por acompanhamento terapêutico contínuo, como indica em “aí eu busquei para começar também”. Além disso, o participante 13 destaca que o apoio do conselheiro, que o incentivou a não duvidar de si mesmo após um *feedback* ríspido da gerente, que gerou dúvidas sobre sua competência: “[...] falou para eu não pensar dessa forma, [...] que ele tinha trabalhado comigo no projeto anterior, [...] que eu tinha feito bom trabalho e tudo mais. E para eu não pensar dessa forma, que o principal era eu ficar bem.

No contexto da empresa 01-SP, o participante 09 menciona ter conhecimento sobre o sistema de acesso a profissionais de saúde mental, mas nunca o utilizou: “[...] tem psicólogo né? Mas eu nunca passei. Mas tem alguns programas assim. Inclusive, eu já tinha até ouvido falar da Síndrome do Impostor, eu acho que pela própria [empresa 01-SP], em alguma live que eles fizeram; eles fazem lives.” Ele destaca, entretanto, que a empresa oferece recursos institucionais como palestras virtuais sobre saúde mental, que podem auxiliar na normalização da experiência impostora. No entanto, a ausência de participação no programa de suporte psicológico sugere uma possível desconexão entre a disponibilidade e o uso efetivo pelos colaboradores.

À luz disso, observa-se que a percepção de eficácia e de utilidade desse suporte varia significativamente entre os colaboradores. Nesse contexto, a participante 14 expressa, em tom crítico, que: “[...] se uma empresa disponibiliza 24 horas um psiquiatra, você já sabe que o ambiente é hostil. Ah, você pode ligar pra pessoa a qualquer horário da madrugada que ela vai tá disposta a te ouvir, te atender, te medicar, enfim... Já sabe que é um problema.” Dessa forma, o discurso sugere que a disponibilidade de suporte psicológico é interpretada não como um

recurso positivo, mas como uma confirmação de problemas subjacentes associados à uma cultura organizacional que não oferece apoio aos profissionais, como aponta o participante 07:

Não, pelo contrário. Acho que nem um pouco, sabe? O pessoal não está nem aí, no geral. Só quer aquele negócio de entregue e putz. [...] hoje tem limites de horas extras; antigamente não tinha. Então, antigamente, trabalhava virado, trabalhava sei lá quantas horas por dia, e parece que na época deles [dos sócios] era assim e deveria ser assim até hoje, sabe? [...] meu gerente é muito consciente dessas coisas. [...] Então, acho que ele criava um ambiente de trabalho agradável ainda, na medida do possível. Eu trabalhava mais do que ele sabia, [...] para entregar o que era necessário, mas ele deixava o ambiente mais leve. No geral, na [empresa 02-SP] não é assim. Nem um pouco. Os sócios – o pessoal mais velho – não estão nem aí; só querem que o negócio seja entregue, sabe? (07).

O tom crítico no discurso do participante 07 complementa a percepção da participante 14. Apesar de se referirem a empresas distintas, ambas as narrativas sugerem que as grandes companhias de auditoria independente priorizam a produtividade em detrimento do bem-estar físico e mental dos colaboradores. Embora alguns gestores busquem criar práticas sustentáveis de trabalho, prevalece um ambiente severamente orientado para os resultados. Essa perspectiva corrobora as evidências de Hudson e González-Gómez (2021), que pontuam que as estruturas organizacionais mecanicistas podem exacerbar o Fenômeno do Impostor, enquanto as orgânicas oferecem recursos que auxiliam no enfrentamento ativo do impostorismo.

Além disso, as percepções dos participantes 07 e 14 são consoantes com os achados de Hutchins e Rainbolt (2016) sobre o corpo docente universitário norte-americano, indicando a ausência de um apoio institucional significativo nas preocupações relativas ao Fenômeno do Impostor. Segundo as autoras, o papel organizacional na identificação e na abordagem cotidiana de questões relacionadas ao impostorismo é fundamental para suscitar a normalização dos pensamentos e sentimentos associados ao fenômeno e, adicionalmente, para identificar os eventos críticos que podem desencadear essas manifestações no ambiente de trabalho.

4.3.6 Desistência e Procrastinação

Além do ambiente de trabalho fomentado pelas organizações, alguns participantes evidenciaram a adoção de estratégias de enfrentamento desadaptativas. Essas táticas foram adotadas estritamente pelos profissionais que vivenciam o impostorismo de maneira frequente

ou intensa, conforme também observado nos estudos de Grubb e McDowell (2012), Hutchins, Penney e Sublett (2018) e Vergauwe *et al.* (2015). Segundo Whitman e Shanine (2012) essas estratégias consistem em evitar o confronto direto com os eventos estressantes que suscitam emoções e crenças impostoras, como compartilhado pelo participante 13:

[...] acho que a minha reação até hoje, quando tem momentos assim, de pessoas com preciosismo demais ou alguma coisa assim muito nesse sentido, eu desisto, eu abro mão assim [tom de resignação] [...]. Eu realmente sei lá [tom de desânimo]. Foi o momento que eu pensei em sair. [...] Eu falei com o meu conselheiro que eu queria sair. Foi o momento que a gente conversou. Falei que não estava muito bem. Ele falou que ‘você vai ter que parar e pensar um pouco’. E eu comecei a fazer terapia também e deu uma ajuda nesse sentido (13).

A desistência diante das demandas perfeccionistas pode intensificar a autocrítica e o sentimento de inadequação em indivíduos que experienciam o Fenômeno do Impostor, uma vez que eles são particularmente sensíveis a críticas (Clance; Imes, 1978; Parkman, 2016). Segundo essas autoras, o rigor excessivo pode ampliar a sensação de não atender às expectativas. Nesse contexto, observa-se que à medida que o impostorismo é intensificado no participante 13, este adota uma postura evitativa – a desistência – para proteger seus recursos emocionais (Vergauwe *et al.*, 2015). Outrossim, essa esquiva pode ser atribuída à escassez de recursos disponíveis para enfrentar tais situações, dado o consumo pela elevada autoexigência (Whitman; Shanine, 2012).

Um panorama semelhante é evidenciado no discurso da participante 10. Ela relata que, durante o ensino médio, ingressou na formação de professores com o desejo de seguir a carreira docente. No entanto, durante o curso, ela se sentiu pressionada: “[...] lá rolava bastante, assim, uma pressão bem equivocada nessa parte: ‘Vocês têm que dar aula no primeiro bimestre, dois meses que você tá aqui, você tem que dar aula de um tema que não é do seu domínio’ [...]”. Dessa forma, a participante, que já dispunha de um elevado nível de autoexigência acadêmica, sentiu-se insegura ao se expor publicamente e temerosa de cometer erros ao lecionar. Nesse sentido, ela compartilha:

E aí eu tive uma crise absurda. Eu tinha preparado todo o plano [de aula] e eu não conseguia falar. Não conseguia falar. E aí eu falei ‘ah, não dá, não consigo’. [...] E aí eu passei mal, bem mal. E até então eu sempre falava muito bem em público, depois disso eu comecei a ter mais dificuldade, gaguejar e tal, mas dessa vez eu não conseguia [...] E aí depois desse episódio eu tive que continuar, né, em algumas circunstâncias,

mas eu sempre evitava, sempre que eu podia fugir, eu fugia. E aí, quando eu tive essa primeira crise assim, eu falei para minha mãe ‘não dá’ (10).

O discurso denota a intensidade da crise emocional e a sensação de incapacidade diante da tarefa, corroborando a premissa de escassez de recursos para enfrentar tais situações (Whitman; Shanine, 2012). Além disso, a afirmação “depois disso eu comecei a ter mais dificuldade, gaguejar e tal” sinaliza uma deterioração de mais recursos, como autoestima e percepção da própria competência. Com resultado, a estratégia de enfrentamento adotada pela participante foi evitar as situações de exposição no curso de formação de professores, como evidenciado pela frase “eu sempre evitava, sempre que eu podia fugir, eu fugia”. De maneira mais extrema, ela optou por desistir do curso e mudar de escola.

Embora a maioria dos participantes não tenha desistido efetivamente no âmbito da auditoria, como ocorreu com a participante 10 em relação ao curso de formação de professores, alguns entrevistados manifestam tal desejo. Assim como o participante 13, o participante 09 cogitou se desligar da empresa: “[...] eu penso em desistir, às vezes eu penso sim. Tem dia que eu acho que eu tenho uns problemas, sabe? [...] já tive essa conversa com a minha manager [...], eu não me sentia bem. Eu sentia que alguma hora iam descobrir que eu não era bom, ia dar ruim [...]”. Nesse caso, a desistência está relacionada a sensação de incompetência e o medo de ser exposto como fraude (Clance, 1985; Sakulku, 2011).

Similarmente, a participante 16 menciona ter estabelecido uma condição clara para a sua continuidade na empresa 01-SP, vinculada à obtenção das certificações de auditoria necessárias para a progressão de carreira na empresa:

[...] se, daqui um ano e meio, eu não conseguir tirar as certificações que faltam para mim e eu ver que as pessoas estão subindo, eu já até conversei com um sócio, meu amigo, falei para ele: ‘Cara, eu não vou ficar nesse limbo de ficar tentando tirar a certificação [...]. Eu saio [tom decisivo].’ Porque eu sei que, aí, eu vou ficar desmotivada; eu sei que eu saio, porque eu sei que a minha cabeça vai parar de funcionar, eu sei que eu vou continuar me cobrando, eu sei que eu vou continuar sendo cobrada. Eu saio [tom decisivo] (16).

A condição apresentada está associada tanto à aversão ao fracasso quanto à comparação com os colegas de trabalho, como expressado na frase “e eu ver que as pessoas estão subindo”. Além disso, a participante 16 revela que a desistência está ligada a pressões internas, para provar a própria competência, e externas, relacionadas à pressão por produtividade e metas da

empresa. Portanto, a estratégia de desistência pode ser interpretada como uma tentativa de preservar recursos psicológicos ameaçados por fatores relacionados ao impostorismo e associados à cultura empresarial (Hudson; González-Gómez, 2021; Whitman; Shanine, 2012).

Além da desistência, a procrastinação foi identificada como outra abordagem de enfrentamento desadaptativa adotada pelos profissionais com altos níveis de impostorismo. Durante a graduação, o participante 13 que, em relação à disciplina no qual foi reprovado: “eu meio que fui procrastinando também [...] por não ter tanta afinidade, eu não me dedicava muito em cálculo, em tirar tempo para estudar, fazer exercícios e tudo mais.” Assim, a procrastinação reflete a percepção de inadequação, conforme denotado pela falta de afinidade com a disciplina (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012).

Sob essa perspectiva, Hutchins Penney e Sublett (2018), Vergauwe *et al.* (2015) e Whitman e Shanine (2012) sustentam que a procrastinação é uma estratégia para evitar o risco de fracasso. Dessa forma, quando questionado sobre a motivação essa motivação em relação a sua atitude acadêmica, o participante 11 revelou que, em disciplinas com as quais não se identificava, como biologia: “[...] eu tinha um pouco de medo de estudar, eu ficava receoso, sabe? Assim: ‘Caraca, meu Deus do céu, eu não quero nem ler isso aqui’ [...]. Mas eu tinha um pouco essa coisa mesmo da rejeição, sabe?”

Para o participante 11, as disciplinas de ciências da natureza eram vistas como aversivas, uma vez que, ante a sua percepção impostora, a falta de aptidão nesse âmbito elevava a probabilidade de fracasso e a exposição de não corresponder à imagem de um aluno “que tem facilidade”, configurando-se, assim, como uma fraude (Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995). No entanto, conforme Clance e Imes (1978) e Clance *et al.* (1995), o participante 11 culminava no esforço para cumprir essas demandas escolares: “Mas, no fim eu sempre [pensava]: ‘não, vamos lá, calma, vamos estudar’. Aí eu ia lá e conseguia focar e ir bem [...]”.

No âmbito profissional, a participante 14 compartilha que a procrastinação se manifesta nos estudos para as certificações necessárias para a atuação de auditores independentes:

[...] a minha avaliação é muito boa, a minha nota no trabalho é muito boa, e, na hora de botar em prática na prova e nessas coisas, eu me saboto [...] na prova eu não passo [...]. Isso tá mexendo com o meu psicológico de uma forma absurda. Só que, quanto mais mexe com o meu psicológico, menos eu consigo focar, entendeu? Isso é um problema. Inclusive, eu tenho prova segunda-feira. Só Deus sabe [como vai ser]. Porque eu não consegui estudar, trabalhando final de semana, sábado, domingo, dia da... eu nem sei. Meu psicológico ainda tá muito mexido com essa rotina louca que

tive até agora [...]. E as provas, o conselho marca sempre em período crítico, sempre em período de alta. Então, toda vez que tem prova, eu to trabalhando muito (16).

O uso do termo “autossabotagem” e as frases “isso tá mexendo com o meu psicológico de uma forma absurda” e “quanto mais mexe com o meu psicológico, menos eu consigo focar” evidenciam a procrastinação como uma forma de fuga de eventos estressantes, porém, ineficaz na mitigação do sofrimento emocional (Whitman; Shanine, 2012). Além disso, a participante 14 relaciona as suas dificuldades em estudar para as provas à alta carga de trabalho, sugerindo que a procrastinação surge diante da escassez de recursos, já que estes foram amplamente consumidos pelas demandas profissionais, atuando como uma tentativa de preservar os recursos restantes (Hutchins; Penney; Sublett, 2018; Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012).

4.3.7 Aprendizado Autônomo

Considerando o nível de apoio social percebido pelos participantes com níveis elevados de impostorismo, bem como a cultura organizacional desencorajadora, alguns desses entrevistados relataram buscar soluções de forma autônoma para os seus desafios e dúvidas no ambiente de trabalho da auditoria independente. Embora essa abordagem seja proativa, no universo desta pesquisa, ela é considerada desadaptativa, pois foi impulsionada pelo medo e insegurança dos indivíduos, levando ao uso ineficiente dos recursos (Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). Nesse sentido, o participante 13 compartilha que:

[...] muitas vezes, sei lá, eu quebrava a cabeça. Às vezes eu ainda faço isso. Eu tento me policiar para fazer menos, mas eu ainda faço isso de... sei lá... perder... sei lá... 30 minutos, uma hora... tentando descobrir sozinho para não ter que perguntar. E, muitas vezes, se eu perguntasse, em dez minutos resolvia (13).

A expressão “quebrava a cabeça” sugere a dificuldade em resolver o problema de forma autônoma, enquanto “perder 30 minutos, uma hora” evidencia a frustração e a ineficiência associadas a essa prática. Além disso, a observação de que “em dez minutos resolvia” indica que uma abordagem colaborativa poderia ter proporcionado uma solução mais eficiente. Esses elementos sublinham o caráter desadaptativo da estratégia, que visa essencialmente evitar o desconforto de expor suas limitações e reduzir a percepção de incompetência relacionadas ao Fenômeno do Impostor (Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995; Whitman; Shanine, 2012). O medo do julgamento justificou esse mesmo comportamento da participante 16:

[...] assim como eu aprendi o Excel avançado na raça, eu aprendi as coisas na [empresa 01-SP], a maioria, nesses primeiros dois anos, na raça. Hoje eu pergunto, porque eu tenho pra quem perguntar. Hoje, eu coloco a minha cara a tapa, tá? Antes era tudo na raça. Eu pesquisava, e entrava nas coisas, e ia clicando em tudo, porque não tinha pra quem perguntar; eu tinha medo. Porque eu sabia que, pra quem eu perguntasse, eu seria era julgada (16).

Ao descrever o processo de aprendizagem como “na raça”, a participante 16 denota um método de resolução de problemas extenuante. Além disso, considerando a dificuldade intrínseca ao aprendizado autônomo, é razoável inferir que essa abordagem acentue a autopercepção de incompetência e o sentimento de inadequação, intensificando o Fenômeno do Impostor (Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995; Whitman; Shanine, 2012). Ademais, essa estratégia reflete a influência da cultura individualista das empresas de auditoria e pode igualmente impedir o desenvolvimento de uma rede de apoio entre os colaboradores.

4.3.8 O Caso do Participante 03

A experiência do participante 03 distingue-se como um caso singular entre os demais entrevistados deste estudo. Embora tenha vivenciado um evento crítico que o levou a questionar sua inteligência, o que poderia ter desencadeado o Fenômeno do Impostor de forma acentuada, como outros participantes com experiências similares, ele apresenta um nível moderado de impostorismo. Nesse contexto, observa-se que, enquanto aqueles aprofundaram suas crenças impostoras e adotaram estratégias majoritariamente desadaptativas, este participante lidou com esses sentimentos dispendo das táticas adaptativas, evidenciadas previamente, e de práticas como: (i) externalização; (ii) defensividade; e (iii) esforço mínimo.

A externalização refere-se a comportamentos desadaptativos associados a dificuldades de autorregulação emocional, envolvendo elementos do contexto em que o indivíduo está inserido (Baumgartl *et al.*, 2009; Cândido, 2022). Em contraste com a internalização, que se manifesta no íntimo do sujeito por meio do controle inadequado dos próprios pensamentos e sentimentos (Cândido, 2022), similarmente ao que se observa no Fenômeno do Impostor (Clance, 1985; Clance; Imes, 1978). À luz disso, a externalização é vista como contraprodutiva no ambiente de trabalho por Baumgartl *et al.* (2009), pois envolve comportamentos como impulsividade, quebra de normas, desafio de autoridade e ações disruptivas.

Esse padrão comportamental característico da externalização foi evidenciado pelo participante 03 após seu insucesso acadêmico. Ele compartilha que:

Foi quando eu percebi que eu fiquei revoltado comigo mesmo, revoltado com a vida. Nossa, eu jurava que eu ia conseguir [tom de frustração]. [...] No ensino médio, eu digo que eu acho que eu *rebeldei*, sei lá. [...] eu fiquei extremamente rebelde. Então, eu saí de alguém que só aceitava sempre e comecei a mais criticar, a ter um olhar crítico. Eu já fui parar lá na diretoria por rebeldia, assim, tipo... Então, eu debatia muito com professores [...]. Eu falava demais, falava demais e não me importava com o que eu falava. Então, completamente rebelde. Foi assim que eu fui no ensino médio inteiro praticamente. Então eu deixei de ser aquele aluno estudioso para ser aquele aluno mais chato, mais crítico. Eu era bem *rebeldezinho* assim (03).

O discurso do participante 03 reflete a frustração com a sua própria trajetória acadêmica e uma sensação de revolta pelo não cumprimento das expectativas. Esse sentimento parece ter provocado a mudança comportamental descrita como “rebelde”, manifestando-se em uma atitude desafiadora em relação à autoridade docente. Nesse contexto, a expressão “olhar crítico” reflete o questionamento e a contestação das práticas educacionais tradicionais, possivelmente como resposta ao sentimento de inadequação e à percepção de estar aquém das expectativas desses parâmetros acadêmicos convencionais. Assim, o participante 03 observa que esse comportamento também impactou o seu desempenho escolar:

Refletiu no meu boletim, sim, mas eu considero, mas não me vangloriando nem nada, tá? Ou algo do tipo... Eu considero que foi propositalmente. Tinha coisas que, tipo... eu sou... eu estudei a minha vida inteira em escola pública. E escola pública tem algumas metodologias de ensino que não são lá essas coisas. A gente tinha muito professor que eu chamava de ‘professores acabados’. E falava isso pra eles: ‘Você tá acabado, você tá cansado de dar aula. Você só tá tentando dar aula porque precisa de dinheiro pra sobreviver.’ Porque a matéria do professor era ir lá e passar um texto na lousa pra que a gente copiasse no caderno [...] aí eu deixava de fazer as tarefas porque eu não via lógica nas tarefas, sabe? Então, eu já cheguei a tirar muitas notas vermelhas, mas o que eu precisava pra passar de ano eu garantia. Foi uma época também que eu comecei a me... a perceber que não valia a pena você tirar dez se, com seis, você passa, entende? (03).

Em consonância com o constructo da externalização (Baumgartl *et al.*, 2009; Cândido, 2022), o participante 03 processa a sua frustração acadêmica a direcionando, extrinsecamente,

para críticas à qualidade e à estrutura do ensino público brasileiro. Além disso, observa-se uma tentativa de proteger sua autoimagem, uma vez que o insucesso pode ter gerado vergonha. Nesse sentido, ele descreve sua reprovação no processo seletivo como: “Foi péssimo. [...] Por que eu me sinto péssimo? Deve ser por ego, sabe? [...] Era algo que eu como um bom aluno esperava. Até meus professores na época falavam pra mim ‘poxa, eu esperava que você ia conseguir. Logo você não conseguiu.’”

O impostorismo está intimamente associado à vergonha (Clance, 1985; Clance; O'Toole, 1987; Gardner *et al.*, 2019; Sakulku, 2011), posto que os indivíduos que experienciam esse fenômeno frequentemente acreditam estar aquém das expectativas alheias (Clance; Imes, 1978). A vergonha emerge quando as expectativas e normas sociais são violadas (Cohen *et al.*, 2011; Hudson; González-Gómez, 2021), levando à defensividade como estratégia para negar os eventos que provocaram essa emoção (Cohen *et al.*, 2011). Nesse contexto, sugere-se que, ao não atender às expectativas dos seus professores, o participante 03 adotou uma postura defensiva, desviando a atenção para as falhas externas a fim de melhorar sua própria percepção.

Atualmente, o participante 03 ainda manifesta uma postura defensiva no trabalho, como relatado: “Na minha personalidade, hoje em dia, no trabalho, me chamam de muito espinhento. Eu me sinto atacado o tempo todo no trabalho. Então, às vezes, me chamam de grosso ou de tipo, ‘eu fiz uma pergunta simples, você está pensando que eu estou te cobrando’.” Além disso, demonstra desengajamento acadêmico ao considerar que as notas altas, antes almejadas, não oferecem vantagens. Esse comportamento sugere uma tentativa de justificar seu desempenho acadêmico e canalizar sentimentos de inadequação e incompetência associados ao Fenômeno do Impostor. Assim, ele também adotou a estratégia de empregar o mínimo esforço necessário:

Eu que sempre me empenhei nos estudos em tirar notas boas e tal. [...] Então, foi uma época que eu abri mão e falei que não compensava você se empenhar na escola. [...] Até hoje, eu apliquei essa regra de me empenhar o mínimo possível pra passar na faculdade. Eu apliquei ela de ponta a ponta na faculdade. Na faculdade, eu sempre passava ali com seis. Uma vez, na faculdade, que eu consegui a conquista de gabaritar uma prova; aí eu nem fui na segunda prova. A nota da primeira já era suficiente. [...] Então, você vê como eu me apliquei e, depois que eu vi que não... eu me frustrei, né? No sentido de ver que não valia a pena. Eu comecei a aplicar essa regra pro restante dos meus estudos (03).

O discurso denota uma frustração advinda da não consecução do sucesso após uma trajetória de intensa dedicação acadêmica: “você vê como eu me apliquei e, depois que eu vi

que não... eu me frustrei, né?”. Assim, infere-se que a estratégia de empregar o mínimo esforço possível reflete uma percepção de inadequação frente às expectativas acadêmicas, funcionando como uma tentativa de justificar seu desempenho. Ademais, tal comportamento pode ser interpretado como um mecanismo para minimizar a importância das conquistas acadêmicas, afastando-se, assim, da sensação de incapacidade de alcançar o sucesso, pois o participante 03 não estaria mais empenhado em alcançá-lo.

Esse panorama se assemelha às condutas procrastinadoras e de esquivas de avaliações observado entre indivíduos que, vivenciando o Fenômeno do Impostor, buscam evitar a possibilidade de fracasso e a exposição como fraude (Chassangre; Callahan, 2017; Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995). Entretanto, ao contrário do comportamento procrastinador típico, o participante 03 não intensificou seus esforços, o que evitou a internalização da crença de que a sua aprovação acadêmica se deveu à sorte, comumente observada no impostorismo. Em oposição, o esforço mínimo conserva recursos e previne a exaustão verificada entre os participantes com experiências frequentes ou intensas do fenômeno (Whitman; Shanine, 2012).

Enquanto esses profissionais relataram um excesso de trabalho para compensar a sensação de inadequação, o participante 03 revelou: “Quando eu era *staff*, eu pegava uma tarefa ali que me dava, sei lá, me davam uma semana para eu performar alguma coisa; eu fazia em um dia e só entregava em uma semana. [...] não valia a pena entregar antes. Eu ficava descansando.” Essa abordagem pode ter funcionado como um mecanismo para reduzir a pressão interna por perfeição (Clance; Imes, 1978; Clance *et al.*, 1995). Assim, o participante 03 observa: “Eu não me considero um *workaholic* [...] eu sei o momento que eu devo me dedicar mais e o momento que eu posso dar uma relaxada. Mas tem gente é assim 100% do tempo, louco pelo trabalho.”

A análise da experiência do participante 03 revela que a adoção de estratégias como externalização, defensividade e esforço mínimo modulou a sua vivência moderada do Fenômeno do Impostor. Embora tais estratégias possam ser compreendidas como contraproducentes – como a externalização, conforme Baumgartl *et al.* (2009) – elas evidenciam a complexidade das respostas individuais ao impostorismo. Portanto, há uma necessidade de pesquisas adicionais para compreender como essas táticas influenciam a manifestação do fenômeno.

4.4 PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS

No que tange às aspirações e ambições dos profissionais contábeis de auditoria deste estudo, bem como os desafios inerentes ao Fenômeno do Impostor sobre essas decisões de

carreira, observou-se um panorama sutilmente heterogêneo. Enquanto alguns demonstram vocação e satisfação nesse âmbito, a maioria dos entrevistados caracteriza essa carreira como uma fase transitória para áreas menos extenuantes e mais recompensadoras. Em termos gerais, os participantes que experienciam níveis altos de impostorismo são os que mais manifestam reflexões sobre medo, insegurança e insatisfação em relação às suas perspectivas profissionais.

Em contrapartida, aqueles com poucas ou moderadas vivências do fenômeno exibem expectativas ascendentes de carreira. A exemplo disso, a participante 01, que ingressou na auditoria independente com descontentamento, pois “sempre falavam que era muita carga de trabalho e salário lá embaixo”, dispõe de recursos de autogestão profissional para a expansão da sua carreira: “Agora, o que me impulsiona mesmo é tentar continuar na [empresa 01-RJ] por hora, mas tentar alguma vaga na [empresa 01-RJ] lá de fora, em algum outro país, para ter essa experiência internacional. [...] Ou até mesmo em outra *Big Four* [...]”.

O discurso dessa profissional revela a ambição de desenvolver internacionalmente a sua carreira na auditoria, evidenciado a influência da autoavaliação e autoconfiança positivas sobre o seu planejamento de carreira. Esse panorama está em consonância com Neureiter e Traut-Mattausch (2016), que apontam que os profissionais que não experienciam o impostorismo demonstram maior segurança em seus planos de carreira, percebendo suas habilidades e competências como valiosas tanto para oportunidades de trabalho em outras organizações, quanto para promoções dentro da organização atual, caracterizando a comercialização externa e interna, respectivamente. Essas percepções também foram exibidas pelo participante 02:

Bom, eu tenho muita vontade de evoluir ali, seguir o plano de carreira mesmo dentro da [empresa 01-SP], né? Passar por todos os cargos ali. Mas eu sei que, durante esse trajeto, vão surgir outras oportunidades, né? Porque também o pessoal da auditoria é bastante cobiçado, né? [...], mas assim, meu plano mesmo é evoluir ali na ordem dos cargos ali, chegar, tipo, a gerente ou sócio, enfim. Esse é meu plano. Mas também não estou, tipo, fechado [...]. Eu imagino que vai surgir muitas coisas no meio do caminho. E se essas coisas forem muito boas, eu vou para elas (02).

As perspectivas de comercialização interna, expressas pela intenção de seguir o plano de carreira da empresa atual, e de comercialização externa, reconhecendo o valor do seu perfil profissional no mercado de trabalho, demonstra autoconfiança profissional, (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016). Esse discurso também evidencia o comprometimento de continuidade, em que o profissional 02 pondera os custos e benefícios de permanecer na organização, assim como o participante 04: “Eu sei que tem outras empresas que até pagam bem, mas lá [na empresa 01-

RJ] eu vejo que você tem um plano de carreira muito bem definido. [...] Às vezes, todo ano você tem oportunidade de ser promovido lá, o que não acontece em muitas empresas [...]”.

Nesse contexto, convém destacar que o comprometimento de continuidade evidenciado por esses dois entrevistados não está relacionado às crenças impostoras de incompetência e dificuldade de recolocação profissional, conforme observado por McDowell, Boyd e Bowler (2007) e Vergauwe *et al.* (2015) entre aqueles com níveis elevados de impostorismo. Apesar das reprovações do participante 04 em processos seletivos para multinacionais, ele afirma que a aprovação para *trainee* na empresa 01-RJ “me trouxe bastante segurança em questão ao profissional que eu sou, sabe?” Portanto, o comprometimento de continuidade desses participantes está estritamente associado aos benefícios do plano de carreira da instituição.

Corroborando essa premissa, o participante 02 ressalta que a sua permanência na empresa 01-SP é sensível ao impacto da alta carga de trabalho na sua saúde: “[...] tô aqui há 7 meses, mas, custando a minha saúde, eu saio, porque não vale a pena [...]”. Em contraste, a participante 14, que vivência o Fenômeno do Impostor de modo intenso, adota uma perspectiva diferente:

Sou apaixonada pela minha profissão; eu gosto muito, muito. Eu acho aquilo ali algo surreal. Mesmo com aquela loucura toda, aquele desespero, aquelas horas infinitas, em que você quer matar um porque você não tá aguentando mais, porque você só quer dormir, se desligar, é o que me faz feliz profissionalmente. É o que me faz ter uma ambição de virar uma gerente mais pra frente, não sei se vou conseguir as certificações que precisa, mas virar uma gerente e virar até uma sócia futuramente. [...] é meu relacionamento abusivo, que eu chamo. [...] Eu quero continuar, quero continuar. Já recebi, no LinkedIn, várias propostas de trabalho, mas eu quero continuar. Só sairia mesmo pra fazer um mestrado (14)

Embora o discurso da participante enfatize a sua aptidão vocacional para a auditoria independente, ao descrevê-la como “relacionamento abusivo”, a participante 14 revela um conflito interno entre a satisfação e o sofrimento gerado pela intensa carga de trabalho. Nesse contexto, observa-se que, enquanto o participante 02 consegue manter o equilíbrio entre saúde e carreira, a participante 14 enfrenta uma tensão significativa entre essas duas dimensões. Isso sugere que o Fenômeno do Impostor pode exacerbar a ambivalência entre o sucesso profissional e a sobrecarga de trabalho (Whitman; Shanine, 2012).

Além disso, o discurso da participante 14 evidencia que o seu comprometimento com a auditoria independente é manifestado pela recusa a ofertas externas e pelo desejo de ascender a

cargos de maiores responsabilidades, como gerente e sócia, o que contraria os postulados de McDowell, Boyd e Bowler (2007) e Vergauwe *et al.* (2015). No entanto, a afirmação “não sei se vou conseguir as certificações que precisa” indica uma dúvida persistente acerca de suas próprias competências para alcançar tais posições, evidenciando deficiências em sua comercialização interna (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016).

Conforme descrito anteriormente, o receio de não obter as certificações necessárias para a progressão na carreira também impacta a participante 16, todavia, influenciando a sua decisão de deixar a empresa. Esse quadro contraria os postulados de McDowell, Boyd e Bowler (2007) e Vergauwe *et al.* (2015) a respeito de que profissionais com impostorismo tenderiam a manter seus empregos pela percepção de inaptidão. Similar à participante 16, que deseja se desligar da auditoria devido à profissão em si, o participante 06 expressa o desejo de continuar na auditoria, mas demonstra preocupações quanto à elevada carga de trabalho:

No curto prazo, eu pretendo continuar. [...] No médio prazo, médio a longo prazo, eu acho que eu sairia. Eu acho que eu sairia. Acho. Porque o ritmo pra nós, encarregados, já é muito alto. O gerente já é o dobro ou triplo. Eu não sei se eu me vejo tendo essa carga de trabalho, porque, às vezes, [...] eu sinto que no equilíbrio profissional e pessoal, a balança pesa muito mais pro profissional. Eu acabo não tendo tempo pra fazer as coisas e tal, e o gerente tem ainda menos tempo. [...] hoje, o plano é ficar mais dois, três anos lá como sênior, e aí tentar sair pra algum melhor, um cargo superior. Se for pra ser um cargo de gerência em outra empresa (06).

Esse sentimento também é expressado pela participante 05: “Eu trabalharia para o resto da minha vida com a auditoria. O problema é a carga desse trabalho. É muito alta, exige muito de você e acaba que você não tem muito tempo para a vida social.” Assim, evidencia-se que o desequilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional influencia as decisões de carreira dos profissionais com experiências frequentes de impostorismo. Isso também é evidenciado pela participante 12:

Meu plano é chegar a sênior e ir para o mercado [...] e conseguir coisa melhor. A longo prazo, é muito difícil conciliar uma família e conciliar qualquer outra coisa que não seja em prol da empresa. A longo prazo, fica muito cansado. Eu estou muito cansada. Tem dois anos que eu não tiro férias e eu estou exausta. Exausta mesmo. Tem semana que eu não consigo sentar para assistir um filme sem dormir. E eu não consigo tempo de qualidade com minha família (12).

Os discursos dos participantes 05, 06 e 12 destacam um padrão comum em que a carga de trabalho influencia significativamente a sua decisão de mudança de carreira. Esses profissionais compartilharam que adotaram a estratégia de permanecer nesse âmbito até chegarem a sênior: “[...] eu lembro que eu entrei falando que ia ficar cinco anos. [...] em cinco anos seria como dois anos de sênior [...] quando eu entrei, eu sabia que a auditoria ia ser um período na minha vida [...]”. Segundo o participante 07 essa abordagem visa “[...] ter *Big Four* no currículo por um tempo vai melhorar meu currículo [...]”, o que contribui para a formação de um perfil competitivo no mercado de trabalho para cargos mais recompensadores.

Diante desse panorama, a participante 10 compartilha que, após ter conseguido uma significativa melhoria em seu currículo, tem a intenção de se desligar da empresa 03-RJ ainda este ano. Ela afirma: “E agora a minha meta, até o final do ano, é sair imediatamente. [...] vou sair para ganhar bem mais [...] eu não vou sair para qualquer coisa. Eu vou sair para algumas empresas específicas [...]”. Da mesma forma, o participante 13 está elaborando um plano para a sua transição de carreira, indicando que pretende sair da área de auditoria: “A minha ideia é conseguir um emprego, [...] alguma coisa mais tranquila.”

À vista do exposto, pode-se conjecturar que a esquivia de ambientes com volumes excessivos de trabalho pode estar, em alguma medida, relacionada ao temor de não conseguir atender tais exigências, refletindo uma possível sensação de inadequação e o receio de expor a suposta fraudulência (Clance; Imes, 1978; Vergauwe *et al.*, 2015). Assim, sugere-se que esses profissionais com vivências frequentes do Fenômeno do Impostor podem ser mais propensos a deixar seus empregos na auditoria, pois sentem-se ainda mais esgotados pelas suas emoções e crenças impostoras ao serem recorrentemente expostos a situações de avaliações e validação de competência (Vergauwe *et al.*, 2015).

Nesse sentido, o participante 11 observa que, devido às constantes avaliações formais e informais sobre o desempenho, “esse ambiente super avaliativo me deixa um pouco incomodado [...]”. Quando questionado se essa cultura organizacional o faz reconsiderar a sua permanência na empresa, ele responde: “Repensa, e, vou te falar, eu não posso falar por todo mundo, mas 90% repensa.” Além disso, a remuneração também desempenha um papel significativo em sua decisão: “[...] se chega uma proposta interessante para mim, uma proposta com uma remuneração melhor do que o que eu ganho e que eu veja que a estrutura da empresa é uma estrutura mais favorável para trabalhar e para crescer do que é a [empresa 01-RJ], eu aceitaria.”

Ademais, notou-se que alguns participantes com vivências frequentes de impostorismo manifestam medos e inseguranças quanto à sua recolocação no mercado de trabalho, caso se

desliguem da atual empresa de auditoria. Nesse contexto, embora o participante 07 tenha mencionado a estratégia de aprimorar seu currículo em uma *Big Four*, bem como disponha de outras experiências profissionais, ele expressa preocupações acerca de seu desempenho em processos seletivos: “Eu preciso evoluir muito nessa questão de entrevistas, se eu quiser sair da 02 [...]”. Ele, portanto, receia não conseguir obter um novo emprego devido a essa dificuldade:

Muito medo. Hoje, se eu saio da [empresa 02-SP] [...] ou se eu for demitido [...] ‘a [empresa 02-SP] acabou hoje’, cara. [...] muito profissional pior do que eu, tenho certeza que vai arranjar emprego, [...] porque tem mais contato, tem mais facilidade, tem mais jogo de cintura. Eu sou uma pessoa mais quadrada, assim. Eu tenho muito medo, sim, de sair da [empresa 02-SP] e não conseguir nada (07).

De maneira semelhante, o participante 08, apesar da sua sólida experiência em grandes empresas e de outras validações objetivas das suas competências, expressa sentir-se inseguro em caso de demissão:

Nervoso. Assim, eu tenho duas bolas de segurança que eu não quero usar. Uma é trabalhar com meu pai no segmento de autopeças, que ele sempre falou para eu trabalhar com ele, e a outra é um amigo meu que quer que eu vá trabalhar na auditoria com ele na [empresa 03]. Nossa, eu sei que desempregado por muito tempo eu não fico. Só que essas não são opções que eu gostaria. Eu não sei nem se eu gostaria de continuar trabalhando com a auditoria, por exemplo (08).

O participante 08 expressa, inclusive, dúvidas sobre a possibilidade de conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho sem o auxílio dos recursos – “bolas de segurança” – que mencionou:

Não sei. Eu não sei mesmo. Como é que eu vou falar isso? Eu posso conseguir uma vaga amanhã, como eu posso não conseguir. Tipo, vai muito de quem vai estar me avaliando. De gostar do meu perfil, de não gostar do meu perfil. E hoje em dia não é só o que você tem a agregar de currículo, de estudo. É o como você se vende. Tem muito do como você se vende hoje em dia. E o como você se vende também tem o lado de como te compram (08).

O quadro de insegurança e medo vivenciado pelos participantes 07 e 08 reflete experiências que reforçaram o impostorismo. Sob essa ótica, o participante 07 relatou ter

recebido uma crítica severa em uma entrevista recente, para uma vaga à qual havia sido indicado por seu gerente da empresa 02-SP: “E o feedback que ele [o gerente], como pessoa que me indicou, que teve da pessoa que me entrevistou, foi horrível. Segundo ele a pessoa me esculachou [...] eu fiquei muito mal com isso. [...] Eu ainda sou muito inseguro. Tenho muita dificuldade em falar.” O participante 08, por sua vez, enfrentou problemas interpessoais com seus superiores que o fizeram sentir-se aquém das expectativas profissionais “Na empresa 01-RJ eu tive uma vivência, mas não um sucesso. Se eu tivesse sucesso na empresa 01-RJ, eu não estaria passando por essa situação.”

Outro tema identificado nas perspectivas de carreira é o senso de realização profissional. Nesse contexto, o participante 09 afirma não se sentir realizado no âmbito contábil:

[...] eu não sinto, assim, que minha vocação é ser contador, auditor, tipo, nada relacionado com a contabilidade. Eu estou aqui porque realmente é a oportunidade que apareceu e eu tenho que me mover e ter um plano de carreira. Enfim, mas é isso, eu nunca soube o que eu queria ser desde criança. Sei que eu tenho que ser alguma coisa. [...], mas, até hoje, eu não achei nada que me desse dinheiro e fosse, assim, que me enchesse os meus olhos assim, ‘ah, quero ser esse cara, essa profissão’ (09).

Diante dessa reflexão, o participante compartilha que:

Eu acho que eu estou buscando [a minha vocação]. Porque eu acho que é uma questão também de cultura, [...] como na minha casa não teve muito essa conversa na infância [...], eu acho que eu cresci meio à deriva disso. Então, acho que eu estou estudando, estou trabalhando e isso vai vir com o tempo. Acho que, em algum momento, o [nome do participante 09] do futuro vai me agradecer por eu estar fazendo isso (09).

À luz dessa busca pela vocação profissional, o participante 13 diz estar estruturando sua transição de carreira para que ele possa cursar uma nova graduação: “[...] estou vendo uns [empregos] que têm uma carga horária mais tranquila e aí eu penso em fazer uma faculdade mais de humanas para mudar de área de atuação. Penso em fazer história, que eu sempre gostei bastante.” De igual modo, o participante 03 compartilha ter planos futuros para, finalmente, seguir a carreira acadêmica:

Quando eu passar dos 30 anos, eu penso em fazer um mestradozinho também e começar a lecionar em faculdade ou algo do tipo. Mas eu ainda não decidi o que eu vou fazer na minha vida. Eu tenho que sentar e pensar sobre isso porque agora eu

tenho um poder de escolha. Quando tinha 17 anos lá, [...] eu não tinha poder de escolha. Ou eu fazia um curso que me desse emprego ou não tinha que fazer. Agora eu tenho escolha. Eu posso sentar e ver se eu posso estudar algo novo, eu posso fazer algo completamente novo, mas eu não decidi. Mas será algo voltado pra mundo acadêmico (03).

Embora os participantes 03, 09 e 13 busquem realização vocacional, seus discursos revelam abordagens distintas quanto à satisfação profissional e ao planejamento de carreira. Nesse sentido, observa-se que o participante 03, além de ter obtido uma fonte de satisfação profissional na auditoria, como evidenciado anteriormente, demonstra clareza e confiança em suas escolhas e oportunidades profissionais. Ao afirmar “eu não tinha poder de escolha [...] agora eu tenho escolha”, ele reconhece que o seu desalinhamento profissional decorre de limitações econômicas anteriores, o que parece inibir a insatisfação e inadequação relacionadas ao Fenômeno do Impostor (Neureiter; Traut-Mattausch, 2016; Vergauwe *et al.*, 2015).

De modo contrário, os participantes 09 e 13 parecem ter internalizado esses sentimentos de insatisfação e inadequação de maneira mais profunda, interpretando-os como indicativos de inaptidão profissional. Essa percepção foi evidenciada quando ambos consideraram a possibilidade de se desligarem dos seus respectivos cargos na auditoria. Assim, esse panorama alinha-se à relação negativa entre a satisfação na carreira e o Fenômeno do Impostor, conforme exposto por Neureiter e Traut-Mattausch (2016). Segundo essas autoras, profissionais que apresentam níveis elevados de impostorismo tendem a sentir-se inseguros na gestão de suas carreiras, o que ajuda a elucidar a distinção nas vivências impostoras entre os três participantes.

Considerando a recorrente intenção de redirecionamento de campo de atuação entre os entrevistados, é relevante examinar a transição de carreira da participante 05. Após consolidar-se na empresa 01-MG, ela recebeu múltiplas propostas e, ao encontrar uma oportunidade que atendia as suas expectativas, efetuou a mudança: “Foi até rápido, porque eles estavam precisando de alguém e tal. E eu tinha mais ou menos o perfil que eles queriam, que era ter trabalhado com a auditoria externa. Aí, acabou que eu pedi demissão e já fui para a outra empresa.” Assim, em seu emprego atual, ela expressa um sentimento de satisfação, afirmando:

Nossa, assim, era um emprego que eu queria, sabe? Eu trabalho menos, praticamente não faço hora extra – muito raro que eu faça hora extra, porque realmente não preciso –, ganho bem mais, tenho benefícios melhores, tenho qualidade de vida, meu chefe não tem aquela cobrança absurda. Todo mundo se ajuda na nossa área [...] (05).

Os aspectos destacados pela participante 05 como positivos em seu emprego atual, como a jornada de trabalho, a remuneração e a carga de trabalho, são os mesmos que anteriormente a levaram a sentir-se sobrecarregada e insatisfeita na auditoria independente, coincidindo com os relatos de outros entrevistados desta pesquisa. Além disso, assim como a participante 05 havia sinalizado a cultura organizacional da empresa 01-MG como não colaborativa e altamente intolerante a erros, suas crenças impostoras de incompetência e inadequação associadas a essa estrutura institucional diminuíram no novo ambiente de trabalho porque:

Às vezes, a outra área está precisando de ajuda, a gente ajuda eles. [Quando] a gente está precisando de mais de ajuda, eles param o trabalho deles e ajudam a gente. Então, é tipo assim, era isso que eu queria, sabe? E isso eu não via muito na [empresa 01-MG]. Era tipo assim, 'se vira'. Eles ainda usavam muito essa versão: 'esse filho é seu, toma e cuida dele'. Então, tipo assim, não me perturbe para me perguntar. Então, eu vi que era completamente diferente; era aquilo que eu queria, sabe? Esse ambiente mais colaborativo, que não tem tanta competição, porque não é uma competição de quem é o melhor. [Na empresa 01-MG] davam até notas para a gente, assim, né? [...] tinha as nossas notas de avaliação [...] (05).

O ambiente de trabalho descrito pela participante 05 na empresa atual oferece mais oportunidades para o engajamento em apoio social entre os colaboradores, uma estratégia de enfrentamento amplamente utilizada e considerada pela literatura fundamental para minimizar o impostorismo (Vergauwe *et al.*, 2015; Whitman; Shanine, 2012). Além disso, a participante aponta como esse cenário reduz a comparação entre os profissionais, um fator sensível para a manifestação do Fenômeno do Impostor (Clance; Imes, 1978), como também apontado pela participante 16 no contexto da auditoria. Outrossim, a respeito do nível do suporte institucional percebido na empresa 01-MG em contraste com o recebido na nova empresa, a participante 05 afirma:

[...] Na [empresa 01-MG], não tinha nada voltado, assim, para saúde mental. Absolutamente nada. Aqui na [nome da empresa atual], tem várias coisas [...]. Às vezes, tem palestra de psicólogo, palestra de nutricionista, eles investem mesmo, sabe? Na saúde do colaborador. É o que eu não via lá, muito pelo contrário: eu via mais incentivo para a gente ter vontade de sair mesmo; eles não pensavam na nossa saúde mental (05).

Esse cenário alinha-se com Hutchins e Rainbolt (2016) sobre a influência do apoio organizacional no impostorismo dos colaboradores. Nesse contexto, a participante 05 nota que a mudança de empresa foi importante para minimizar sua experiência de impostura: “[...] eu acho que muito porque eu mudei de empresa também. Acho que o ambiente da empresa contribuiu muito pra isso, sabe? Na empresa 01-MG, era um ambiente um pouco tóxico. E aqui, nessa outra empresa, não. Então, acho que contribuiu um pouco também pra eu não ter mais esses pensamentos.” Além disso, ela relata que um dos aspectos relacionados ao impostorismo, durante sua trajetória acadêmica e profissional, era a sensação de estar atrasada em relação aos pares e, portanto, ser suficientemente competente. Sobre isso, ela afirma que, na nova empresa:

[...] eu não sinto isso, por incrível que pareça. [...] porque a auditoria é um mundo; quando você vai para o outro lado, é outro [mundo]. E mesmo sentindo esse ‘back’ de estar em lados opostos, que no começo eu fiquei meio com receio, confesso, de não dar conta, de ser muito diferente da auditoria – eu só estou acostumada com a auditoria –, mas, mesmo assim, eu consegui levar bem. Consegui entregar um bom trabalho, venho entregando. Então, aqui na [nome da empresa atual], pelo menos, eu não tenho mais essa sensação. E a gente é bem reconhecido pelo nosso trabalho também, tanto financeiramente quanto as questões de elogio, sabe? Hoje Eu sinto que é verdadeiro quando meu chefe me dá um elogio, na [empresa 01-MG] eu já sentia que era meio falso. E eu achava também que... eu tinha muito isso, né? Achava que eu era uma farsa. Aqui não; realmente eu tenho a sensação de que eu estou fazendo um bom trabalho e tal [tom de confiança]. Que Eu sou boa no que eu faço (05).

A participante 05 compartilha ter se sentido uma “farsa” na empresa 01-MG, uma expressão característica do Fenômeno do Impostor, caracterizado pela crença de que não merecer o sucesso e o medo constante de exposição (Clance; Imes, 1978). De acordo com o seu discurso, o novo ambiente de trabalho contribuiu para restaurar recursos pessoais comprometidos na experiência profissionais anterior, como a autopercepção de competência. Esse quadro corrobora a premissa de Hudson e González-Gómez (2021), que aponta a atuação do ambiente de trabalho no nível de impostorismo. Assim como sugere que o clima organizacional da auditoria externa exerce um papel significativo na manifestação do Fenômeno do Impostor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou explorar a vivência do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis brasileiros da auditoria. Para atender a esse propósito, empregou-se duas estratégias distintas de coleta de dados. A primeira, referiu-se à aplicação de um questionário baseado na *Clance Impostor Phenomenon Scale*, desenvolvida por Clance (1985), dirigido a profissionais contábeis das empresas 01, 02 e 03. Em seguida, foram realizadas entrevistas em profundidade com 16 respondentes do *survey*.

A análise estatística descritiva do questionário revelou que, entre 128 participantes, 46,09% dos profissionais contábeis de auditoria experimentam emoções e crenças impostoras de modo frequente, e 11,72% de forma intensa. Assim, 57,81% dos auditores desta pesquisa enfrentam níveis potencialmente lesivos do Fenômeno do Impostor, segundo a classificação de Clance (1985). Além disso, 31,25% desses profissionais apresentam experiências moderadas, enquanto apenas 10,94% exibem poucas características de impostorismo.

Entre os participantes das entrevistas, apenas um demonstrou poucas características de impostorismo e três exibiram experiências moderadas, conforme a *Clance Impostor Phenomenon Scale*. Em contrapartida, nove profissionais de auditoria enfrentaram experiências frequentes e três, intensas, indicando que 75% dos entrevistados vivenciam o Fenômeno do Impostor de forma severa, segundo a classificação de Clance (1985). Os dados das entrevistas foram analisados por meio da Análise de Discurso Francesa, como descrito por Orlandi (2020).

Por meio desses procedimentos, cumpriu-se o primeiro objetivo específico da pesquisa, que consistiu em identificar os eventos críticos que influenciam a manifestação do Fenômeno do Impostor entre os profissionais contábeis brasileiros de auditoria. Constatou-se que essa carreira é marcada pelos seguintes incidentes críticos: (i) a elevada carga de trabalho; (ii) a assunção de múltiplas funções e promoções antecipadas sem a preparação adequada; (iii) a instabilidade gerada pela alta rotatividade de colaboradores; (iv) a dificuldade na obtenção das certificações necessárias para a progressão de carreira; e (v) uma cultura e clima organizacional rígidos quanto aos erros, pouco colaborativos e propensos a comparação dos pares.

Entre esses eventos, destaca-se a elevada carga de trabalho, que foi apontada por participantes com todos os níveis de impostorismo. Os entrevistados relataram uma pressão crescente para atender às demandas intensas e prazos curtos de trabalho, o que corrobora as descobertas de Feijó e Alberton (2019) e de Hasin e Omar (2007) sobre o ambiente estressante da auditoria contábil. Esse estresse é prejudicial, superando os recursos de gerenciamento emocional e físico dos profissionais (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; McEwen; Lasley, 2003) e

levando ao impostorismo, conforme também argumentado por Hudson e González-Gómez (2021) e Kets de Vries (2005). Isso porque, os profissionais dedicam-se excessivamente para provarem à empresa, aos seus líderes e, principalmente, a si mesmos que são altamente como também visto por Cowman e Ferrari (2002) e Whitman e Shanine (2012).

Em adição a esse panorama, observa-se que os participantes com níveis frequentes ou intensos de impostorismo relataram eventos críticos ao longo de suas vidas que contribuíram para os seus sentimentos e crenças de impostura. Na infância e juventude, construíram sua autoimagem com base na performance acadêmica, enfrentaram estereótipos de excelência, dificuldades na transição para o ensino médio e para a escola privada, foram expostos a competição acadêmica e, em alguma medida, se sentiram responsáveis pelo contexto financeiro da família. Além disso, a escolha da carreira foi orientada por critérios não vocacionais e, também, encontraram desafios acadêmicos no curso de contabilidade. O ingresso no mercado de trabalho foi marcado por reprovações nos primeiros processos seletivos e pela sobrecarga de conciliar a vida universitária e a profissional.

Além disso, é pertinente pontuar que os participantes com poucas características ou experiências moderadas do Fenômeno do Impostor mencionaram incidentes críticos que os levaram a questionar suas competências profissionais e intelectuais. Eles foram reprovados em processos seletivos no meio acadêmico e no mercado de trabalho, sofreram com a cobrança por resultados e a falta de apoio parental, não foram efetivados no primeiro estágio e enfrentaram dificuldades acadêmicas no curso de contabilidade. Apesar disso, esse grupo de entrevistados demonstram, atualmente, níveis amenos de impostorismo, segundo a *Clance Impostor Phenomenon Scale*. Esse contraste sugere que o Fenômeno do Impostor pode ser uma manifestação situacional, e não necessariamente um traço psicoemocional permanente, corroborando a premissa do estudo de Gardner *et al.* (2019), também no âmbito contábil.

Em resposta ao segundo objetivo da pesquisa, que visou compreender as emoções e os pensamentos dos profissionais contábeis brasileiros de auditoria em relação às suas vivências com o Fenômeno do Impostor, constatou-se uma interação complexa entre os sentimentos e crenças de impostura com os eventos críticos de manifestação do impostorismo. Os participantes com elevados níveis do fenômeno frequentemente questionam suas competências, inteligência e capacidade de atender às elevadas demandas de trabalho, ensejando um sofrimento psicoemocional profundo nos profissionais, resultando em esgotamento emocional e físico, bem como uma percepção de baixa autoeficácia, corroborando as evidências de Vergauwe *et al.* (2015) e Whitman e Shanine (2012). Além disso, relataram recorrentemente se sentirem frustrados quando expostos a fracassos ou dificuldades.

Os discursos dos participantes com vivências intensas ou frequentes de impostorismo foram marcados por crenças como “eu me sentia uma fraude”, “achava que eu era uma farsa”, “eu sou burra”, “eu estava muito atrasada em relação aos meus colegas”, “eu não vou conseguir” e outras expressões que denotam pensamentos associados a baixa percepção de competência e de autoeficácia paralelos a elevados níveis de fraudulência e autocobrança. Esse cenário vai ao encontro do descrito pela literatura (Clance; Imes, 1978; Hudson; González-Gómez, 2021; Vergauwe *et al.*, 2015). Além disso, em função da elevada carga de trabalho, esses profissionais de auditoria experimentam sensação de insatisfação e alívio superficial ao concluir tarefas, contrastando com os indivíduos que não vivenciam a impostura e conseguem se sentirem satisfeitos com a conclusão dos projetos (Chassangre; Callahan, 2017; Clance; Imes, 1978).

O sentimento de inadequação também se revelou como uma característica proeminente nas vivências desses profissionais. Isso porque eles demonstraram uma alta intolerância as próprias falhas, o que resultou em preocupação persistentes com a percepção externa de sua competência (Clance; Imes, 1978; Vergauwe *et al.*, 2015). Adicionalmente, desenvolveram a crença de que é imperativo manter um alto nível constante de competência e que não podem recorrer à ajuda para resolver suas demandas de trabalho. Observou-se também dúvidas sobre o merecimento da sua posição atual na auditoria, alimentadas tanto pela crença de que as promoções foram frutos do acaso quanto pela percepção de que não possuem as habilidades necessárias para desempenhá-las. Por fim, a participante 16, que apresentou o maior grau de impostorismo entre os entrevistados, relatou um profundo medo do julgamento de seus pares.

Quanto ao terceiro objetivo desta investigação, que se preocupou em compreender as estratégias de enfrentamento adotadas pelos profissionais contábeis brasileiros de auditoria diante das emoções e crenças impostoras observou-se que, conforme argumentado, os participantes com vivências frequentes ou intensas de impostorismo adotam estratégias de enfrentamento tanto adaptativas quanto desadaptativas. Contudo, eles são mais propensos a se engajarem neste último grupo de táticas, que foi composto por: baixa percepção de apoio organizacional, a tendência à desistência e à procrastinação e o baixo engajamento na busca por suporte social, inclinando-se mais ao aprendizado autônomo.

Apesar disso, eles obtiveram recursos adicionais para lidar com as crenças e emoções impostoras se envolvendo em estratégias adaptativas de enfrentamento. Essas táticas incluíram: receber e oferecer apoio social, promover o autoconhecimento e o autoquestionamento, aceitar as circunstâncias como elas são, recorrer a fé e manter uma postura persistente e otimista ante aos eventos desafiadores, além de perceber um grau significativo de apoio organizacional.

Nesse contexto, ressalta-se que os participantes com níveis amenos do fenômeno se limitaram ao engajamento das práticas adaptativas. Entre elas, a de maior destaque foi a de apoio social.

Entretanto, destaca-se que o participante 03 também empregou um conjunto específico de estratégias que não foram adotadas por nenhum outro entrevistado, a saber: externalização, defensividade e o esforço mínimo. Embora ele exponha um nível moderado do fenômeno, suas táticas podem ser consideradas desadaptativas – como a externalização, conforme Baumgartl *et al.* (2009). Esse quadro evidencia a complexidade das respostas individuais ao Fenômeno do Impostor. Portanto, há uma necessidade de pesquisas adicionais para compreender como essas estratégias em particular influenciam a manifestação do fenômeno e o gerenciamento das emoções e crenças associadas a ele.

No que se refere ao último objetivo específico deste estudo, que visava compreender a influência das emoções e crenças impostoras sobre as aspirações e ambições dos profissionais contábeis brasileiros atuantes na auditoria, observou-se um panorama sutilmente heterogêneo. Enquanto os participantes com experiências amenas de impostorismo exibem expectativas de carreira ascendentes e demonstram maior segurança em seus planos profissionais, em consonância com as evidências de Neureiter e Traut-Mattausch (2016), os entrevistados com níveis elevados do fenômeno expressam reflexões sobre medo, insegurança e insatisfação em relação às suas próprias perspectivas profissionais.

Sendo assim, verificou-se que alguns dos participantes que apresentam níveis frequentes ou intensos de impostura são emocional e mentalmente restringidos por suas crenças e medos impostores acerca de suas capacidades de conseguirem novas colocações no mercado de trabalho. Não obstante, a maioria dos entrevistados da pesquisa percebem a carreira de auditoria independente como um caminho transitório para áreas menos exigentes e mais recompensadoras, evidenciando um padrão: a carga de trabalho influencia significativamente as decisões e mudanças de carreira. Essa foi a experiência da participante 05, que relatou não se sentir tão influenciada pelos sentimentos e pensamentos impostores em seu novo emprego.

Portanto, os resultados apresentados confirmam a suposição deste estudo de que os profissionais contábeis brasileiros da auditoria vivenciam sentimentos e crenças impostoras suscitadas pelo ambiente de trabalho altamente exigente e perfeccionista. Além disso, para corresponderem à percepção externa de competência, esses sujeitos recorrem a estratégias de enfrentamento adaptativas para obter recursos adicionais como postulado, embora também incorram nas desadaptativas. As evidências também indicam que o Fenômeno do Impostor influencia as ambições e aspirações de alguns dos profissionais de auditoria.

Diante dos achados, o estudo enriqueceu a compreensão do constructo Fenômeno do Impostor no ambiente profissional, evidenciando o intenso sofrimento psicoemocional dos profissionais contábeis brasileiros de auditoria e o impacto do impostorismo sobre suas carreiras. Além disso, ao identificar os eventos críticos que desencadeiam o fenômeno nesse cenário, contribuiu para o possível fomento de medidas que assegurem a qualidade de vida e de saúde mental dos profissionais, por meio do desenvolvimento de diretrizes terapêuticas e institucionais constituídas a partir dos resultados evidenciados nesta investigação.

Para a literatura, esse trabalho é relevante por preencher uma lacuna sobre a vivência impostora na carreira de auditoria contábil. Nesse sentido, a Análise de Discurso Francesa aqui empregada permitiu esclarecer tendências estatísticas das respostas obtidas pela *Clance Impostor Phenomenon Scale* em estudos anteriores. Sob essa ótica, identificou-se a influência do sincretismo religioso brasileiro nas respostas relativas à décima nona assertiva da escala, sugerindo que as crenças religiosas da cultura brasileira influenciam o medo e as hesitações dos indivíduos em compartilhar informações sobre as suas realizações e conquistas, divergindo da base de crenças e emoções impostoras que fundamentam o referido instrumento.

Em vista disso, este estudo também foi significativo por identificar padrões emergentes e fornecer suporte teórico para a formulação de hipóteses que poderão orientar futuras pesquisas sobre o impostorismo. Nessa perspectiva, recomenda-se, para novos estudos, a investigação da influência da religiosidade e de outros aspectos da cultura brasileira sobre a validade das assertivas da *Clance Impostor Phenomenon Scale*, com o propósito de ensejar a mensuração mais precisa das vivências dos brasileiros com o Fenômeno do Impostor.

Além disso, é pertinente a investigação futura dos aspectos das estratégias de enfrentamento relacionadas à externalização, defensividade e o esforço mínimo. Argumenta-se que analisar o papel da rebeldia na adolescência, ante as experiências iniciais de impostorismo, pode fornecer uma compreensão detalhada de como mitigá-lo, posto que este fenômeno tem raízes marcantes na infância (Clance, 1985; Clance *et al.*, 1995). Por fim, sugere-se a realização de estudos longitudinais para acompanhar os profissionais de auditoria ao longo de suas trajetórias. Isso permitiria verificar se a impostura se intensifica no curso de suas carreiras, posto que a maioria dos *trainees* desta pesquisa apresentaram níveis amenos do fenômeno.

Perante todo o exposto, salienta-se que este estudo se limita por sua impossibilidade de generalização dos resultados. Assim como também é preciso considerar que os resultados obtidos foram baseados na percepção dos profissionais de apenas três das *Big Four*, sendo pertinente a realização de investigações que busquem trazer a perspectivas de colaboradores de outras empresas, bem como de outros ramos da contabilidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mariana Azevedo; FERREIRA, Eduardo Cotrim; BONFIM, Mariana Pereira. 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**, Curitiba, v. 12, n. 40, p. 278-294, ju./dez. 2019.

AMABILE, Teresa M.; PRATT, Michael G. The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. **Research in Organizational Behavior**, v. 36, p. 157-183, 2016.

BAUMGARTL, Viviane Oliveira *et al.* Integridade e Externalização: estudo exploratório em uma amostra de estudantes de psicologia. **Psico-USF**, v. 14, n. 3, p. 299-308, dez. 2009.

BRAVATA, Dena M.; WATTS, Sharon A.; HAGG, Heather K. Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review. **Journal of General Internal Medicine**, v. 35, p. 1252–1275, 2020.

CAIN, Susan. **O poder dos quietos**: como os tímidos e introvertidos podem mudar um mundo que não para de falar. Rio de Janeiro: Agir, 2012.

CALVETTI, Prislá Ücker *et al.* Níveis de ansiedade, estresse percebido e suporte social em pessoas que vivem com HIV/Aids. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 4, 2017.

CÂNDIDO, Madalena Tovar de Lemos. **Relação entre o funcionamento da personalidade de mães e a tendência para problemas de internalização e externalização dos filhos numa população não clínica**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde), Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Lisboa, p. 99. 2022.

CARDOSO, Barbara Gidzinski; COSTA, Simone A. da. A mudança na carreira do profissional contábil. **In: XIII Congresso ANPCONT**. São Paulo. Anais eletrônicos., 2019. Disponível em: http://anpcont.org.br/pdf/2019_EPC107.pdf. Acesso em: 30 set 2021.

CARDOSO, Carlos. Whisper: Como usar IA para transcrever e traduzir áudios. **Meio Bit**, 2023. Disponível em: <https://meiobit.com/460963/whisper-como-usar-ia-para-transcrever-e-traduzir-audios/>. Acesso em: mai. 2024.

CHASSANGRE, Kevin ; CALLAHAN, Stacey. J'ai réussi, j'ai de la chance... je serai démasqué » : revue de littérature du syndrome de l'imposteur. **Pratiques Psychologiques**, v. 23, n. 2, p. 97-110, jun 2017.

CHRISTENSEN, Brant E.; NEWTON, Nathan J.; WILKINS, Michael S. How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from U.S. audits. **Accounting, Organizations and Society**, v. 92, p. 101225, jul. 2021.

CLANCE, Pauline Rose *et al.* Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: Origins and treatment. **Women & Therapy**, v. 16, n. 4, p. 79-96, 1995.

CLANCE, Pauline Rose. **The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success.** [S.l.]: Peachtree Pub Ltd , 1985.

CLANCE, Pauline Rose; IMES, Suzane Ament. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v. 15, n. 3, p. 241-247, 1978.

CLANCE, Pauline Rose; O'TOOLE, Maureen Ann. The Imposter Phenomenon: An Internal Barrier to Empowerment and Achievement. **Women & Therapy** , v. 6, n. 3, p. 51-64, 1987.

COHEN, Taya R. *et al.* Introducing the GASP scale: A new measure of guilt and shame proneness. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 100, n. 5, p. 947-966, 2011.

COWMAN, Shaun E.; FERRARI, Joseph R. “Am I for Real?” Predicting Impostor Tendencies From Self-Handicapping and Affective Components. **Social Behavior and Personality: An International Journal**, v. 30, n. 2, p. 119-125, 2002.

CRADDOCK, Sarah *et al.* Doctoral Studentes and the Impostor Phenomenon: Am I Smart Enough to be Here? **Journal of Student Affairs Research and Practice**, v. 48, n. 4, p. 429-442, 2011.

CRESWELL, John W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens.** 3^a. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

ENGET, Kathryn ; GARCIA, Joanna L.; WEBINGER, Mariah. Majoring in accounting: Effects of gender, difficulty, career opportunities, and the impostor phenomenon on student choice. **Journal of Accounting Education**, v. 53, n. 100693, p. 1-10, 2020.

FEIJÓ, Amanda Monteiro; ALBERTON, Luiz. O Motivo do Turnover em Empresas de Auditoria Independente e o Relacionamento. **Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade**, v. 28, n. 7, p. 79-95, 2019.

GARCÍA-ROS, Rafael *et al.* Evaluación del estrés académico en estudiantes de nueva incorporación a la universidad. **Revista Latinoamericana de Psicología**, v. 44, n. 2, p. 143-154, 2012.

GARDNER, Richard G. *et al.* “I must have slipped through the cracks somehow”: An examination of coping with perceived impostorism and the role of social support. **Journal of Vocational Behavior**, v. 115, p. 103337, 2019.

GARDNER, Susan K.; HOLLEY, Karri A. Those invisible barriers are real”: The progression of first-generation students through doctoral education. **Equity & Excellence in Education**, v. 44, n. 1, p. 77-92, 2011.

GIORGI, Amedeo. Sobre o método fenomenológico utilizado como modo de pesquisa nas ciências humanas: teoria, prática e avaliação. *In*: POUPART, Jean *et al.* **A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos.** 4^a. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. p. 386-409.

GRUBB, W. Lee; MCDOWELL, William C. The imposter phenomenon's impact on citizenship behavior and employee commitment: Flying under the radar. **Journal of Business Issues**, v. 1, n. 1, p. 1-10, 2012.

GUBA, Egon G.; LINCOLN, Yvonna S. Competing Paradigmas in Qualitative Research. *In*: DENZIN, N.; LINCOLN, Y. **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994. p. 105-117.

HALBESLEBEN, Jonathon R. B. *et al.* Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. **Journal of Management**, v. 40, n. 5, p. 1334-1364, 2014.

HAMACHEK, Don. E. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. **Psychology: A Journal of Human Behavior**, v. 15, n. 1, p. 27-33, 1978.

HARRISON, B. J. Are you destined to burn out? **Fund Raising Manage**, v. 30, n. 3, p. 25-27, mai 1999.

HASIN, Hanafiah Haji; OMAR, Normah Haji. An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, v. 5, n. 1, p. 21-39, 2007.

HAVEROTH, Juçara ; DA CUNHA, Paulo Roberto. Influência do Estresse Ocupacional no Ceticismo Profissional de Auditores Independentes. **Revista Enfoque: Reflexão Contábil**, Paraná, v. 42, n. 2, p. 141-156, mai./ago. 2023.

HEAD, John. Stress and the Post Graduate Secondary School Trainee Teacher: A British case study. **Journal of Education for Teaching**, v. 22, n. 1, p. 71-84, 1996.

HOBFOLL, Stevan E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American Psychologist**, **44**, 513–524, v. 44, n. 3, p. 513-524, 1989.

HOBFOLL, Stevan E. The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. **Applied Psychology: An nternational Review**, **50**, 337–421., v. 50, n. 3, p. 337-421, 2001.

HOFMANN, Stefan G. **Lidando com a ansiedade: estratégias de TCC e mindfulness para superar o medo e a preocupação**. Porto Alegre: Artmed, 2022.

HOLMES, Sarah 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, 1993.

HUDSON, Sarah ; GONZÁLEZ-GÓMEZ, Helena V. Can impostors thrive at work? The impostor phenomenon's role in work and career outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, v. 128, p. 103601, 2021.

HUTCHINS, Holly M. Outing the Imposter: A Study Exploring Imposter Phenomenon among Higher Education Faculty. **New Horizons in Adult Education & Human Resource Development**, v. 27, n. 2, p. 3-12, 2015.

HUTCHINS, Holly M.; PENNEY, Lisa M.; SUBLETT, Lisa W. What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. **Human Resource Development Quarterly**, v. 29, n. 1, p. 31-48, 2018.

HUTCHINS, Holly M.; RAINBOLT, Hilary. What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. **Human Resource Development International**, v. 20, n. 3, p. 194-214, 2016.

JAIN, Paridhi. Relationship Among Perfectionism, Rumination And Impostorism Inemployees Of Multinational Companies. **Journal of Contemporary Issues in Business and Government**, v. 28, n. 4, p. 732-742, jun 2022.

JÖSTL, Gregor *et al.* "When Will They Blow My Cover?": The Impostor Phenomenon Among Austrian Doctoral Students. **Zeitschrift für Psychologie**, v. 220, n. 2, p. 109-120, 2012.

JUDGE, Timothy A.; KAMMEYER-MUELLER, John D. General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. **Journal of Organizational Behavior**, v. 33, n. 2, p. 161-174, 2012.

KETS DE VRIES, Manfred F R. The dangers of feeling like a fake. **Harvard Business Review**, v. 83, n. 9, p. 1-9, set. 2005.

KETS DE VRIES, Manfred F. R. **The impostor syndrome: A disquieting phenomenon in organizational life.** Fontainebleau, France: Insead, 1989.

KODWEIS, Karl R. *et al.* Exploring the Relationship Between Imposter Phenomenon and Myers-Briggs Personality Types in Pharmacy Education. **American Journal of Pharmaceutical Education**, v. 87, n. 6, jun. 2023.

KPMG. Acelerando o Futuro das Mulheres nos Negócios | The 2020 KPMG Women's Leadership Summit Report, outubro 2020. Disponível em: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2021/03/Sindrome-da-Impostora.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

LANGFORD, Joe ; CLANCE, Pauline Rose. The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. **Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training**, v. 30, n. 3, p. 495-501, 1993.

LATAACK, Janina C. Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 377-385, 1986.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. **Revista Psiquiátrica Clínica**, São Paulo, v. 28, n. 6, p. 347-349, 2001.

LÓPEZ, Dennis M.; PETERS, Gary F. The effect of workload compression on audit quality. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 31, n. 4, p. 139-165, nov 2012.

MASLACH, Christina ; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, fev. 2001.

MATOS, Patrícia Andréa Victório Camargo de. **Síndrome do Impostor e Auto-Eficácia de Minorias Sociais**. Dissertação (Mestrado em Ciências), Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 79. 2014.

MCDOWELL, William C.; BOYD, Nancy G.; BOWLER, Wm. Matthew. Overreward and the impostor phenomenon. **Journal of Managerial Issues**, v. 19, n. 1, p. 95-110, 2007.

MCEWEN, Bruce ; LASLEY, Elizabeth Norton. Allostatic load: When protection gives way to damage. **Advances in Mind-Body Medicine**, v. 19, n. 1, p. 28-33, 2003.

MEURER, Alison Martins. **Eis o melhor e o pior de mim: Fenômeno do Impostor e Comportamento Acadêmico na pós-graduação stricto sensu dos cursos da área de negócios**. Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, p. 226. 2019.

MEYER, John P. *et al.* Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 225-245, abr., 2012.

NEUREITER, Mirjam ; TRAUT-MATTAUSCH, Eva. Inspecting the dangers of feeling like a fake: an empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work. **Frontiers in psychology**, v. 7, p. 1445, 2016.

NODARI, Natália Lenzi *et al.* Estresse, conceitos, manifestações e avaliação em saúde: revisão de literatura. **Revista Saúde e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 1, p. 61-74, mai 2014.

OLIVEIRA, Aldení Ramos de *et al.* Síndrome de Burnout e Síndrome do Impostor: um estudo correlacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, p. 1-8, 2021.

ORLANDI, Eni Pulcinelli. **Análise de Discurso: Princípios e Procedimentos**. 13^a. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2020.

PARKMAN, Anna. The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact. **Journal of Higher Education Theory and Practice**, v. 16, n. 1, 2016.

PFEFFER, Jeffrey ; SALANCIK, Gerald. **The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective**. New York: Stanford Business Books, 2003.

PRICE, Paul C.; HOLCOMB, Brandi ; PAYNE, Makayla B. Gender differences in impostor phenomenon: A meta-analytic review. **Current Research in Behavioral Sciences**, v. 7, p. 100155, 2024.

SACCOL, Amarolinda Zanela. Um Retorno ao Básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Revista De Administração Da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2010.

SAEMANN, Georgia P.; CROOKER, Karen J. Student perceptions of the profession and its effect on decisions to major in accounting. **Journal of Accounting Education**, v. 17, n. 1, p. 1-22, 1999.

SAKULKU, Jaruwan. The Impostor Phenomenon. **The Journal of Behavioral Science**, v. 6, n. 1, p. 75-97, 2011.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; BAPTISTA LUCIO, María del Pilar. **Metodologia de Pesquisa**. 5ª. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SIGHTLER, Kevin W.; WILSON, Margaret Gravely. Correlates of the Impostor Phenomenon among Undergraduate Entrepreneurs. **Psychological Reports**, v. 88, n. 3, p. 679-689, 2001.

SILVA, Thiago Bruno de Jesus; SOUSA, Allison Manoel de; SIMÃO, Fagner Martins. Tempo de Estudo e Desempenho Acadêmico: o Nível de Aprendizagem Autorregulada e a Síndrome do Impostor Importam? In: USP International Conference in Accounting, 22º, São Paulo. **Anais Eletrônicos**, 2022. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/22UspInternational/ArtigosDownload/3623.pdf>. Acesso em: dez. 2023.

SMITH, Jonathan Alan; FLOWERS, Paul ; LARKIN, Michael. **Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research**. Londres, UK: Sage, 2009.

SONNAK, Carina ; TOWELL, Tony. The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. **Personality and Individual Differences**, v. 31, n. 6, p. 863-874, out. 2001.

TOMBOLATO, Mário Augusto; SANTOS, Manoel Antônio dos. Análise Fenomenológica Interpretativa (AFI): fundamentos básicos e aplicações em pesquisa. **Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies**, v. 26, n. 3, p. 293-304, 2020.

VANDENBERGHE, Luc ; VALADÃO, Valquíria César. Aceitação, validação e mindfulness na psicoterapia cognitivo-comportamental contemporânea. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 126-135, dez. 2013.

VERGAUWE, Jasmine *et al.* Fear of Being Exposed: The Trait-Relatedness of the Impostor Phenomenon and its Relevance in the Work Context. **Journal of Business and Psychology**, v. 30, p. 565-581, 2015.

VICENTE, Célia Cristina da Silva; MACHADO, Maria João. A imagem dos contabilistas: diferenças e factores que as determinam. In: Conferência: Innovación y responsabilidad: desafios y soluciones, XIV Encuentro AECA – Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, 2010. Disponível em: <http://www.aeca1.org/xivencuentroaeca/cd/56d.pdf>. Acesso em: 08 out 2021.

VON BORELL, Eberhard H.. The biology of stress and its application to livestock housing and transportation assessment. **Journal of Animal Science**, v. 79, p. 260-267, 2001.

WHITMAN, Marilyn V.; SHANINE, Kristen K. Revisiting the Impostor Phenomenon: How Individuals Cope with Feelings of Being in Over their Heads. In. **The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being**, Emerald Group Publishing Limited, p. 177-212, 2012.

YAN, Huanmin ; XIE, Shengwen. How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. **China Journal of Accounting Research**, v. 9, n. 4, p. 305-319, dez. 2016.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, v. xxii, 2016.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Olá! Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “As vozes do impostorismo: um estudo sobre o Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis” de responsabilidade da pesquisadora Railainy Maria da Silva Felix, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Por favor, leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que surgir.

Esta pesquisa explora a experiência subjetiva do Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis brasileiros. Este questionário faz parte de um estudo maior que busca compreender, especificamente, as origens e manifestações do impostorismo nessa população, quais as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos afligidos por esse fenômeno, bem como a sua influência sobre as aspirações e ambições profissionais.

Você foi escolhido para participar porque é formando em Ciências Contábeis e está atuando profissionalmente, neste momento, no mercado de trabalho brasileiro da contabilidade. Contudo, a sua participação é voluntária e você é livre para decidir contribuir ou não, e pode retirar seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo. Se decidir participar, nesta etapa da pesquisa você responderá um questionário que visa mensurar a sua vivência do Fenômeno do Impostor. Você não terá nenhuma despesa ao participar, bem como não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar.

Ressalto, todavia, que este estudo envolve o risco de que algumas assertivas do questionário evoquem sentimentos de desconforto emocional ou reflexões pessoais inquietantes. Caso isso ocorra, você pode encerrar o questionário imediatamente, sem a necessidade justificativa e sem acarretar qualquer tipo de penalidade ou prejuízo para você.

Asseguro que o seu nome será mantido em sigilo, garantindo assim a sua privacidade. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa e os resultados poderão ser publicados, mantendo o seu anonimato em todas as circunstâncias.

Diante de qualquer dúvida, peço por gentileza que entre em contato com a *Railainy Maria da Silva Felix*, pesquisadora responsável, por meio do telefone/WhatsApp: (24) 99847-1966, e-mail: *railainyfelix.ufrj@gmail.com*, ou com o Comitê de Ética em Pesquisa do CFCH – Campus da UFRJ da Praia Vermelha – Prédio da Decania do CFCH, 3º andar, Sala 30 – Telefone: (21) 3938-5167 – Email: *cep.cfch@gmail.com*.

Obrigada por ler estas informações. Você deve guardar uma via deste documento para sua própria garantia, assim como a pesquisadora responsável guardará uma segunda via deste documento. Ao concordar, você confirma ter lido e compreendido as informações apresentadas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

1 – Confirmando que li e entendi as informações sobre o estudo acima e que tive a oportunidade de fazer perguntas.

2 – Entendo que minha participação é voluntária e que sou livre para retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar dar explicações, e sem sofrer prejuízo ou ter meus direitos afetados.

3 – Concordo em participar da pesquisa acima.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO 01 DA PESQUISA

Para cada pergunta, por favor, indique o número que melhor representa a sua posição com relação à afirmação. Peço que responda de forma espontânea, sem se concentrar excessivamente em cada afirmativa e racionalizar sobre ela.

1	2	3	4	5
Não é verdade	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Muito verdadeiro

1. Eu obtenho sucesso nos meus projetos mesmo que esteja com medo de não me sair bem antes de começa-lo.5.	1	2	3	4	5
2. Eu posso passar a impressão de ser mais competente do que realmente sou.	1	2	3	4	5
3. Tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.	1	2	3	4	5
4. Quando as pessoas me elogiam por algo que realizei, tenho medo de não conseguir corresponder às expectativas delas em relação a mim no futuro.	1	2	3	4	5
5. Acredito que alcancei minha posição atual ou conquistei meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.	1	2	3	4	5
6. Tenho medo de que as pessoas importantes para mim descubram que eu não sou tão capaz quanto eles pensam que eu sou.	1	2	3	4	5
7. Eu costumo lembrar das situações em que eu não fiz o meu melhor mais do que aquelas em que eu fiz o meu melhor.	1	2	3	4	5
8. Eu costumo não desenvolver um projeto ou trabalho tão bem quanto eu gostaria.	1	2	3	4	5
9. Eu acredito que o meu sucesso em minha vida é o resultado de algum tipo de engano.	1	2	3	4	5
10. Sinto dificuldade em aceitar elogios ou reconhecimento sobre a minha inteligência ou realizações.	1	2	3	4	5
11. Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.	1	2	3	4	5
12. Sinto-me decepcionado com minhas atuais realizações e acho que deveria ter realizado muito mais.	1	2	3	4	5
13. Tenho medo de que os outros descubram o quanto de conhecimento ou habilidade realmente me falta.	1	2	3	4	5
14. Tenho medo de que eu possa falhar em um novo projeto, embora eu geralmente faça bem o que eu tento.	1	2	3	4	5
15. Quando tenho sucesso em algo e recebo reconhecimento por minhas realizações, tenho dúvidas de que eu possa repetir esse sucesso.	1	2	3	4	5
16. Se recebo muitos elogios e reconhecimento por algo que realizei, eu tendo a desconsiderar a importância daquilo que eu fiz.	1	2	3	4	5
17. Eu costumo comparar a minha capacidade com a daqueles ao meu redor e acho que eles podem ser mais inteligentes do que eu.	1	2	3	4	5
18. Eu costumo me preocupar em não ter sucesso em um projeto, mesmo que os outros ao meu redor tenham bastante confiança de que me sairei bem.	1	2	3	4	5
19. Se eu vou receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado.	1	2	3	4	5
20. Sinto-me mal e desanimado se não for “o melhor” ou pelo menos “muito especial” em situações que envolvem conquistas.	1	2	3	4	5

Note. From The Impostor Phenomenon: When Success Makes You Feel Like A Fake (pp. 20-22), by P.R. Clance, 1985, Toronto: Bantam Books. Copyright 1985 by Pauline Rose Clance. Reprinted by permission. Do not reproduce without permission from Pauline Rose Clance, drpaulinerose@comcast.net.

Você tem interesse de participar da segunda etapa desta pesquisa que consiste em uma breve entrevista?	Semiaberta
<input type="checkbox"/> Não	
<input type="checkbox"/> Sim, meu nome e e-mail ou telefone para contato são:	

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO 02 DA PESQUISA

Você é graduando ou graduado em Ciências Contábeis?	Fechada
<input type="checkbox"/> Sim	
<input type="checkbox"/> Não	

Para cada pergunta, por favor, indique o número que melhor representa a sua posição com relação à afirmação. Peço que responda de forma espontânea, sem se concentrar excessivamente em cada afirmativa e racionalizar sobre ela.

1	2	3	4	5
Não é verdade	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Muito verdadeiro

1. Eu obtenho sucesso nos meus projetos mesmo que esteja com medo de não me sair bem antes de começá-lo.5.	1	2	3	4	5
2. Eu posso passar a impressão de ser mais competente do que realmente sou.	1	2	3	4	5
3. Tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.	1	2	3	4	5
4. Quando as pessoas me elogiam por algo que realizei, tenho medo de não conseguir corresponder às expectativas delas em relação a mim no futuro.	1	2	3	4	5
5. Acredito que alcancei minha posição atual ou conquistei meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.	1	2	3	4	5
6. Tenho medo de que as pessoas importantes para mim descubram que eu não sou tão capaz quanto eles pensam que eu sou.	1	2	3	4	5
7. Eu costumo lembrar das situações em que eu não fiz o meu melhor mais do que aquelas em que eu fiz o meu melhor.	1	2	3	4	5
8. Eu costumo não desenvolver um projeto ou trabalho tão bem quanto eu gostaria.	1	2	3	4	5
9. Eu acredito que o meu sucesso em minha vida é o resultado de algum tipo de engano.	1	2	3	4	5
10. Sinto dificuldade em aceitar elogios ou reconhecimento sobre a minha inteligência ou realizações.	1	2	3	4	5
11. Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.	1	2	3	4	5
12. Sinto-me decepcionado com minhas atuais realizações e acho que deveria ter realizado muito mais.	1	2	3	4	5
13. Tenho medo de que os outros descubram o quanto de conhecimento ou habilidade realmente me falta.	1	2	3	4	5
14. Tenho medo de que eu possa falhar em um novo projeto, embora eu geralmente faça bem o que eu tento.	1	2	3	4	5
15. Quando tenho sucesso em algo e recebo reconhecimento por minhas realizações, tenho dúvidas de que eu possa repetir esse sucesso.	1	2	3	4	5
16. Se recebo muitos elogios e reconhecimento por algo que realizei, eu tendo a desconsiderar a importância daquilo que eu fiz.	1	2	3	4	5
17. Eu costumo comparar a minha capacidade com a daqueles ao meu redor e acho que eles podem ser mais inteligentes do que eu.	1	2	3	4	5
18. Eu costumo me preocupar em não ter sucesso em um projeto, mesmo que os outros ao meu redor tenham bastante confiança de que me sairei bem.	1	2	3	4	5

19. Se eu vou receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado.	1	2	3	4	5
20. Sinto-me mal e desanimado se não for “o melhor” ou pelo menos “muito especial” em situações que envolvem conquistas.	1	2	3	4	5

Note. From The Impostor Phenomenon: When Success Makes You Feel Like A Fake (pp. 20-22), by P.R. Clance, 1985, Toronto: Bantam Books. Copyright 1985 by Pauline Rose Clance. Reprinted by permission. Do not reproduce without permission from Pauline Rose Clance, drpaulinerose@comcast.net.

Você tem interesse de participar da segunda etapa desta pesquisa que consiste em uma breve entrevista?	Semiaberta
<input type="checkbox"/> Não	
<input type="checkbox"/> Sim, meu nome e e-mail ou telefone para contato são:	

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DA ENTREVISTA ABERTA

Olá! Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “As vozes do impostorismo: um estudo sobre o Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis” de responsabilidade da pesquisadora Railainy Maria da Silva Felix, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Por favor, leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que surgir.

Esta pesquisa explora a experiência subjetiva do Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis brasileiros. Ela busca compreender, especificamente, as origens e manifestações do impostorismo nessa população, quais as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos afligidos por esse fenômeno, bem como a sua influência sobre as aspirações e ambições profissionais.

Você foi escolhido para participar porque é formando em Ciências Contábeis, está atuando profissionalmente, neste momento, no mercado de trabalho brasileiro da contabilidade e apresentou pontuações significativas na *Clance Impostor Phenomenon Scale*. Contudo, a sua participação é voluntária e você é livre para decidir contribuir ou não, e pode retirar seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo. Se decidir participar, nesta etapa da pesquisa você participará de uma entrevista para compreender a sua experiência com o Fenômeno do Impostor. Você não terá nenhuma despesa ao participar, bem como não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar.

Ressalto, todavia, que este estudo envolve o risco de que algumas perguntas evoquem memórias sensíveis, sentimentos de desconforto emocional ou reflexões pessoais inquietantes. Caso isso ocorra, você pode encerrar a entrevista imediatamente, sem a necessidade justificativa e sem acarretar qualquer tipo de penalidade ou prejuízo para você.

Asseguro que o seu nome será mantido em sigilo, garantindo assim a sua privacidade. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa e os resultados poderão ser publicados, mantendo o seu anonimato em todas as circunstâncias.

Diante de qualquer dúvida, peço por gentileza que entre em contato com a *Railainy Maria da Silva Felix, pesquisadora responsável, por meio do telefone/whatsapp: (24) 99847-1966., e-mail: railainyfelix.ufrj@gmail.com, ou com o Comitê de Ética em Pesquisa do CFCH – Campus da UFRJ da Praia Vermelha – Prédio da Decania do CFCH, 3º andar, Sala 30 – Telefone: (21) 3938-5167 – Email: cep.cfch@gmail.com.*

Obrigada por ler estas informações. Você deve guardar uma via deste documento para sua própria garantia, assim como a pesquisadora responsável guardará uma segunda via deste documento. Ao concordar, você confirma ter lido e compreendido as informações apresentadas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

1 – Confirmando que li e entendi as informações sobre o estudo acima e que tive a oportunidade de fazer perguntas.

2 – Entendo que minha participação é voluntária e que sou livre para retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar dar explicações, e sem sofrer prejuízo ou ter meus direitos afetados.

3 – Concordo em participar da pesquisa acima.

ANEXO 01 – PERMISSÃO PARA USO DA *CLANCE IMPOSTOR PHENOMENON SCALE (CIPS)*

RE: Request for Permission to Use Clance Impostor Phenomenon Scale in Dissertation Study



Pauline Rose Clance <drpaulinerose@comcast.net>
16/12/2023 21:52

Para: 'Railainy Felix' Cc:Anne Werkheiser

Dear Railainy,

I am copying to my associate who will send you the permission forms.

I think your research is interesting .

Best, Dr Clance



Anne Werkheiser <annewerkheiser@gmail.com>
09/01/2024 11:52

Para: Railainy Felix

Salvar todos os anexos



CIPS abbreviated copyright.pdf
250,95 KB



CIPS.pdf
187,44 KB

Hi Railainy,

Thanks so much for reaching out with your interest in the Clance IP Scale. My apologies for the late response! Please fill out this [form](#) where you can indicate your assent to the use agreements and tell us more about the project. Given the delay on my end, you may have permission to use the scale upon completion of the form. No need to wait for a formal response from me, though if you require one for your records please let me know and I will be happy to send! I have attached the scales for your use.

Please let me know if you have any questions!

Best,
Anne

--

Anne Werkheiser, M.A.

Assistant

Pronouns: she/her/hers

clanceimpostorphenomenonscale@gmail.com

ANEXO 02 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA

UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: As vozes do impostorismo: um estudo sobre o Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis

Pesquisador: RAILAINY MARIA DA SILVA FELIX

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 77258724.5.0000.5582

Instituição Proponente: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.664.053

Apresentação do Projeto:

O projeto propõe uma investigação do Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis ativos no mercado brasileiro. Partindo de uma abordagem fenomenológica, a pesquisa objetiva explorar a experiência subjetiva do Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis brasileiros. Para tanto, buscando uma compreensão aprofundada do Fenômeno do Impostor, pretende-se compreender, especificamente, as origens e manifestações do impostorismo nessa população, quais as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos afligidos por esse fenômeno, bem como a sua influência sobre as aspirações e ambições profissionais. Nesse contexto, a metodologia proposta inclui a utilização da Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) para avaliar a intensidade do impostorismo entre os profissionais contábeis. Essa avaliação, por meio de survey, consistirá na seleção de profissionais contábeis que, de fato, vivenciam o Fenômeno do Impostor. Essa seleção torna-se imprescindível para esta pesquisa à medida que a população alvo é composta por profissionais contábeis brasileiros que vivenciam o Fenômeno do Impostor. Com esses indivíduos será aplicada a estratégia principal de coleta de dados, que consistirão em entrevistas abertas para compreender as suas experiências e vivências impostoras no mercado de trabalho contábil. Esta pesquisa visa preencher uma lacuna na compreensão do Fenômeno do Impostor no contexto contábil brasileiro, oferecendo esclarecimentos sobre o impostorismo que serão úteis para aprimorar a teoria do Fenômeno do Impostor, bem como também poderão

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO



Continuação do Parecer: 6.664.053

embasar estratégias de promoção de bem-estar emocional e mental a serem desenvolvidas por profissionais da saúde mental ou de recursos humanos dentro das próprias entidades empresariais.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral:

Explorar a experiência subjetiva do Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis brasileiros.

Objetivos específicos:

- a) Conhecer as percepções individuais dos profissionais contábeis brasileiros em relação à vivência do Fenômeno do Impostor;
- b) Explorar os eventos críticos que influenciam a manifestação do Fenômeno do Impostor;
- c) Compreender as estratégias de enfrentamento adotadas pelos profissionais contábeis diante das emoções e crenças impostoras;
- d) Investigar a influência das emoções e crenças impostoras sobre as aspirações e ambições dos profissionais contábeis.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a avaliação dos pesquisadores lançada no projeto, os riscos passam pela sensibilidade do objeto de investigação, isto é, do Fenômeno do Impostor, que pode levar os participantes a experienciar desconforto emocional ao relatarem as suas vivências. Durante a coleta de dados por meio do questionário, ao utilizar a Clance Impostor Phenomenon Scale, que constitui uma ferramenta que consiste em 20 afirmativas que abordam fatores relacionados a (a) medo de avaliação, (b) medo de não conseguir repetir o sucesso alcançado anteriormente e (c) medo de ser menos capaz do que os outros, algumas assertivas do questionário podem evocar sentimentos de desconforto emocional ou reflexões pessoais inquietantes. Na segunda etapa de coleta de dados da pesquisa, a entrevista aberta envolve o risco de que algumas perguntas evoquem memórias sensíveis, sentimentos de desconforto emocional ou reflexões pessoais inquietantes.

Já os benefícios são estimados como o aumento da compreensão do Fenômeno do Impostor entre profissionais contábeis, capaz de oferecer esclarecimentos cruciais para melhorar o bem-estar psicológico desses indivíduos. Esses esclarecimentos podem fundamentar a criação de programas de apoio e capacitação específicos para profissionais contábeis, adaptados às suas necessidades e

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30
Bairro: URCA **CEP:** 22.290-240
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)3938-5167 **E-mail:** cep.cfch@gmail.com

UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO



Continuação do Parecer: 6.664.053

desafios específicos, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável. Além disso, a compreensão das dinâmicas impostoras pode auxiliar na identificação de estratégias que maximizem as qualidades dos profissionais contábeis, alinhando-se aos requisitos do mercado de trabalho. Por fim, a pesquisa qualitativa e fenomenológica amplia e enriquece a teoria do Fenômeno do Impostor, proporcionando uma compreensão mais profunda das experiências, percepções e estratégias de enfrentamento dos profissionais contábeis. Assim, o estudo também contribui para o desenvolvimento teórico sobre o Fenômeno do Impostor, oferecendo uma perspectiva mais aprofundada e abrangente do fenômeno no contexto profissional e servindo de embasamento teórico para o desenvolvimento de novas pesquisas nesse âmbito.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa está muito bem amparada dos pontos de vista teórico e metodológico. A pesquisadora apresenta alguns instrumentos a fim de prevenir os riscos identificados, de forma que atende às exigências de praxe no âmbito do CEP.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos foram apresentados e encontram-se elaborados de modo a atender às exigências-padrão do CEP.

Recomendações:

Nenhuma.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto está aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2271521.pdf	09/01/2024 13:19:09		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	RailainyMdaSFelixTCLE.docx	09/01/2024 13:15:29	RAILAINY MARIA DA SILVA FELIX	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	RailainyMdaSFelixProjetoDetalhado.docx	09/01/2024 13:10:59	RAILAINY MARIA DA SILVA FELIX	Aceito

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30
Bairro: URCA CEP: 22.290-240
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)3938-5167 E-mail: cep.cfch@gmail.com

