

## **Síndrome do Impostor no Mercado de Tecnologia da Informação**

Projeto de TCC II, apresentado como requisito para conclusão do curso de psicologia do centro universitário Unisociesc - Blumenau

Orientador: Mariana Neumann, Professora, (47) 3512-3100, mariana.neumann@gmail.com

Autores: Luan Gustavo de Souza, Graduando, (47) 996921088, ingustavodesouza344@gmail.com

Luana Morais, Graduanda, (47) 99606-6341 Luana.vfm@hotmail.com,

Cintia Kleine, Graduanda, (47) 99994-3435, Cintia.kleine@gmail.com

Lucas Schreiber Graduando, (47) 99229-0956, lucs.schreiber@gmail.com

Blumenau

2022

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a saúde mental, no que se refere à Síndrome do Impostor em pessoas que atuam no mercado da tecnologia da informação, além de analisar outros divisores sociodemográficos e averiguar seu impacto quanto a Síndrome do Impostor. Além dos objetivos diretos do trabalho um fator decisivo para o seu desenvolvimento foi a falta de materiais científicos brasileiros do assunto e a falta de consenso na maioria dos trabalhos quanto a certa predominância como do gênero feminino no Fenômeno do Impostor.

A obtenção dos resultados ocorreu através de uma vasta pesquisa bibliográfica aliada à de um questionário sociodemográfico e da adaptação brasileira realizada por Thereza Christina Garcia Bezerra et al da escala Clance do Fenômeno do Impostor. Após a aplicação do questionário e análise dos dados, com uma base de respondentes de 133 pessoas chegou-se ao resultado de que o gênero não é o maior fator determinante da presença do Fenômeno do Impostor, mas sim a raça ou etnia. Concluindo assim que esta linha de estudo e aplicação de pesquisas pode e deve ser explorada em trabalhos futuros para uma análise de dados maior para uma opinião definitiva sobre o assunto.

### Abstract

The present work had as objective to analyze the mental health, in what refers to the Impostor Syndrome of women that act in the market of the Information Technology, besides analyzing other sociodemographic dividers and to investigate its impact as for the Impostor Syndrome. Besides the direct objectives of the work, a decisive factor for the development of the work was the lack of Brazilian scientific material on the subject and the lack of consensus in most works as to the predominance or not of the Impostor Phenomenon in the female gender.

The obtaining of the results occurred through a vast bibliographic research allied to the application of a sociodemographic questionnaire and the Brazilian adaptation by Thereza Christina Garcia Bezerra et al of the Clance scale of the Impostor Phenomenon. After the application of the questionnaire and consequently the analysis of the data, with a respondent base of 133 people, the result was that gender is not the determining factor of the presence of the Impostor Phenomenon, but race and education are. Thus concluding that this line of study and application of research can and should be explored in future works for an even greater data analysis for a definitive opinion on the subject.

Palavras-chave/Keywords: Fenômeno do Impostor. Mulheres Tecnologia Informação. Impostor Syndrome. Women Information Technology.

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	4
<b>2 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA</b> .....	5
<b>2.1 Questão-problema</b> .....	6
<b>2.2 Pressupostos</b> .....	6
<b>2.3 Objetivos</b> .....	7
<b>2.4 Objetivo geral</b> .....	7
<b>2.5 Objetivos específicos</b> .....	7
<b>3 SINDROME DO IMPOSTOR E O MERCADO DE TECNOLOGIA</b> .....	8
<b>3.1 História da síndrome do impostor</b> .....	8
<b>3.2 Tecnologia da informação e sua diferenciação de gêneros</b> .....	10
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	14
<b>4.1 Modalidade de pesquisa</b> .....	14
<b>4.2 Campo de observação</b> .....	15
<b>4.3 Instrumento de coleta de dados</b> .....	15
<b>4.4 Critérios para análise dos dados</b> .....	15
<b>4.5 Descrição das etapas de investigação</b> .....	16
<b>Considerações finais</b> .....	30
<b>4 REFERÊNCIAS</b> .....	31

## 1 INTRODUÇÃO

No mercado de tecnologia da informação que hoje é um dos que mais cresce e gera receitas não só no Brasil, mas no mundo todo, é normal verificar empresas com um baixo quadro de mulheres nos times envolvidos com o desenvolvimento de software em si. As dificuldades também permeiam tópicos como contratação, captação e retenção desses talentos, além da ocorrência de um índice menor de lideranças femininas se comparadas aos homens em grande parte dessas empresas.

Cada dia é mais comum verificar projetos em grandes empresas de tecnologia e de empresas especializadas em recrutamento e seleção voltados para a exclusiva contratação de mulheres para esta área, dentro dessa situação é levantado os questionamentos no corpo do presente trabalho sobre as motivações dessa baixa disponibilidade de mulheres neste mercado tão promissor e vasto.

A Síndrome do Impostor foi descoberta em meados dos anos oitenta, no seu início foi estudada a partir de mulheres bem-sucedidas que não conseguiam reconhecer seu esforço e acreditavam que estavam sendo falsas ou trapaceando nesse caminho de sucesso.

Ambas as temáticas se cruzam há muito tempo, mas hoje estão ainda mais relevantes, quais são os motivos pelo qual um mercado como o de tecnologia da informação que cresce exponencialmente a cada ano tem uma taxa de cerca de 30% do quadro de funcionários preenchido por mulheres.

Logo, tendo conhecimento do cruzamento de ambos os assuntos, decidiu-se explorar em detalhes seus desdobramentos e verificar em campo os seus resultados.

## 2 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

É fato que a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi tardia se comparada com as dos homens, foi necessária uma grande guerra ao nível global, onde os homens foram aos campos de batalha e os pátios das grandes companhias ficaram vazios para entrada dessa grande parte da sociedade antes esquecida no contexto trabalhista. A guerra se foi e as mulheres continuaram, pela capacidade, habilidades e vontade própria, esse fato se deu a mais de cem anos e o mercado de tecnologia começou seus pequenos passos ainda no início dos anos noventa e mesmo assim o número de mulheres continua baixo no quadro de funcionários dos setores de tecnologia quando comparado ao de homens. Algo não fecha nesse cálculo, notadamente existem outros segmentos da indústria e manufatura que também enfrentam essa questão, mas o presente trabalho será reservado para o contexto de empresas de tecnologia da informação.

A síndrome do impostor é conhecida desde 1978 quando Clance e Imes (1978) realizaram testes e desenvolveram alguns estudos sobre tal assunto, atualmente em 2022 vivemos uma acelerada escala no mundo de tecnologia da informação, com uma expansão e desenvolvimento jamais antes visto em outros setores tendo em vista sua velocidade, dentro desse tópico é visto como importante entender como esses dois temas se relacionam e verificar se a síndrome do impostor ocorre nesse nicho de mercado e como se manifesta quando verificado seus diferentes graus.

O mercado de TI ainda é considerado um mercado em expansão exponencial, porém, em uma rápida pesquisa na rede social *LinkedIn* é percebido que nos resultados aparecem mais pessoas do sexo masculino do que feminino. A luta pela igualdade em questões salariais e em relação a carreira para as mulheres não são de hoje, e dentro deste contexto ainda existe a Síndrome do Impostor, principalmente relacionado em profissionais que não reconhecem seu sucesso na carreira.

Aspectos relacionados às diferenças de gênero e à cultura também são levados em consideração na explicação dos sentimentos impostores, tendo em vista os resultados de pesquisa que indicam maior incidência de síndrome do impostor em mulheres (Patzak, Kollmayer; Schober, 2017; September, McCarrey, Baranowsky, Parent; Schindler, 2001). É verificado, portanto, que a cultura e os estereótipos sociais de gênero contribuem para que a mulher sinta que é menos capaz que um homem (Spence, Helmreich; Holahan, 1979).

As mulheres são rodeadas de uma cultura onde é percebido, por exemplo, que avós e bisavós dificilmente trabalham fora de casa. O papel do homem era de trazer o alimento, enquanto, a mulher ficava responsável pela criação dos filhos e trabalho doméstico, não somente esses afazeres, mas o fato de cozinhar e servir o seu companheiro também.

Os tempos estão em constante mudança e já é possível atestar uma diferença geracional atualmente, sendo possível ver homens realizando esse papel doméstico e mulheres com cargos de lideranças dentro de grandes empresas. Serão esses aspectos culturais que resultam na Síndrome de Impostor com mais relevância em mulheres do que em homens, seja no mercado de tecnologia da informação ou em qualquer outra área que, por muito tempo, foi executada somente por homens?

A mudança e a evolução são percebidas em grande parte do mundo e muitas crenças e ideologias estão ficando para trás e novas dinâmicas na sociedade estão vindo à tona, entre essas tendências o mercado de trabalho está cada vez mais igualitário como deve ser.

## **2.1 Questão-problema**

A síndrome do impostor está presente nesse nicho de mercado? Hoje é possível atestar que fatores biológicos estão atrelados a esse fato? Ser do sexo feminino, influência para a entrada no mercado de tecnologia? A síndrome do impostor tem papel nessa diferenciação de gênero?

Esses questionamentos pretendem ser esclarecidos com o presente trabalho utilizando dados e métricas amplamente reconhecidas no meio acadêmico e de pesquisa. Serão realizadas pesquisas de campo com coleta de dados dentro de grandes empresas, bem como, na comunidade de tecnologia da informação de maneira geral, utilizando o que esse setor mais produz, suas tecnologias que podem contribuir para uma análise em maior escala da problemática nas redes sociais.

## **2.2 Pressupostos**

Por consequência de um cenário no mercado da tecnologia da informação com grande número de homens, é necessário investigar melhor o impacto nas mulheres que nesse mercado trabalham. Por conta disso é visto como necessária uma investigação quanto a existência de uma correlação entre síndrome do impostor no mercado de tecnologia e sua relação com gêneros especificamente, por mais que em outros tipos de mercado essa regra não seja a mesma.

## **2.3 Objetivos**

O presente trabalho visa analisar incidência da Síndrome do Impostor no mercado de TI.

## **2.4 Objetivo geral**

Analisar a saúde mental, no que se refere à Síndrome do Impostor nas pessoas que atuam no mercado da Tecnologia da Informação.

## **2.5 Objetivos específicos**

- a) Identificar se o gênero feminino que atua no mercado da Tecnologia da Informação tem uma probabilidade maior de desenvolver a síndrome do impostor se comparado com o gênero masculino do público pesquisado.
- b) Analisar características da Síndrome do Impostor nos traços sociodemográficos do público participante da pesquisa.

### 3 SÍNDROME DO IMPOSTOR E O MERCADO DE TECNOLOGIA

#### 3.1 História da síndrome do impostor

Mais do que um sentimento de insegurança, a síndrome do impostor é definida por uma incapacidade de exprimir o sucesso. Independentemente das realizações e esforços que a pessoa faça em relação à vida profissional, a sensação é de que nada é suficiente e que todos os resultados, por melhores que sejam, acontecem apenas por sorte.

Clance e Imes (1978) foram pioneiras no estudo da SI e observaram que mulheres com altos níveis de sucesso acadêmico e/ou profissional eram incapazes de internalizar seus sucessos e conquistas. O fenômeno impostor é, portanto, uma crença interna de falsidade intelectual, na qual as pessoas se sentem sem valor mesmo tendo realizações profissionais e acadêmicas consideráveis. (Langford & Clance, 1993, *Measuring the Impostor Phenomenon: A Comparison of Clance's IP Scale and Harvey's I-P Scale*, *Journal of Personality Assessment*, p. 60).

De acordo com uma pesquisa da Universidade Dominicana da Califórnia, e do *International Journal of Behavioral Science*, mais de 70% das pessoas já passaram pela Síndrome do Impostor ou se sentiram “uma fraude” alguma vez na vida no ambiente de trabalho. Esse termo, Síndrome do Impostor, foi usado pela primeira vez em 1978 pelas psicólogas Pauline Clance e Suzanne Imes. Na época do surgimento do termo os atendimentos eram realizados com mulheres que eram bem-sucedidas tanto profissional como academicamente, porém, não reconheciam suas conquistas como tal.

Inicialmente, a SI foi identificada em um grupo de mulheres de sucesso que demonstravam possuir crenças distorcidas de que não mereciam o que haviam alcançado, acreditando que seu sucesso resultava de interpretações distorcidas de suas habilidades ou eram meramente decorrentes de sorte. (BEZERRA et al. 2021, *Escala Clance do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira*, p. 334)

A condição da Síndrome é definida como uma experiência individual baseada em autopercepção de falsidade, ou seja, de ser uma fraude e não reconhecer que suas conquistas são fruto de seu esforço ou talento.

“O fenômeno impostor é, portanto, uma crença interna de falsidade intelectual, na qual as pessoas se sentem sem valor mesmo tendo realizações profissionais e acadêmicas consideráveis” (LANGFORD & CLANCE, 1993 Apud ALMEIDA, A. C. 2020, *Sou uma fraude (?): Explicando a Síndrome do Impostor*, p. 26)”.

Nesta mesma época Pauline Rose Clance e Suzanne Imes (1978) desenvolveram uma escala para mensuração do fenômeno do impostor, a escala ficou conhecida como Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS; Clance, 1985). Esta escala conta com um questionário com vinte itens que avaliam o medo de avaliação, o medo de não ser capaz de repetir o sucesso e o medo de ser menos capaz do que os outros. De acordo com Holmes e seus colaboradores (1993) uma das principais contribuições de Clance nesta escala foi a atenuação de perguntas com enviesamento de respostas com desejabilidade social através de uma formulação coerente de itens que reconhecem o sucesso do indivíduo (Clance, 1985). Para o contexto brasileiro tal escala foi adaptada no trabalho de Bezerra, et al (2021), da qual se baseia o presente trabalho, conforme citado por Bezerra et al (2021) “Para que os efeitos dessa síndrome possam ser reconhecidos e que fatores de proteção ou tratamento possam ser explorados, é essencial contar com um instrumento com propriedades psicométricas aceitáveis”.

O indivíduo pode ter todas as competências técnicas para assumir um cargo específico, mas, por acreditar que não merece ou não vai dar conta, o indivíduo começa a criar ações para se autossabotar sem sua percepção, agindo conforme ele mesma acredita. Sendo assim, esse profissional terá menos probabilidade de crescer na carreira se esse comportamento de autossabotagem não for controlado ou percebido.

Basima Tewfik (2021), realizou estudos sobre o comportamento de quem sofre da síndrome do impostor, ela afirma que a síndrome do impostor pode enfraquecer e é extremamente recomendável a busca por ajuda, ainda no mesmo estudo, Basima (2021) afirma que é possível perceber que as pessoas que sofrem dessa síndrome são os mais cooperativos, empáticos e curiosos no ambiente de trabalho, podendo desenvolver as melhores habilidades interpessoais junto aos seus colegas de trabalho. De acordo com o site da Confederação Nacional das Cooperativas Médicas (2021), mesmo se tratando de uma síndrome relativamente nova, os casos e sintomas não param de ser reportados.

Os novos modelos de trabalho, sendo a maioria a híbrido ou “home-office”, despertaram inseguranças em relação ao desempenho, pertencimento e realizações profissionais, fazendo com que esse número cresça ainda mais. A Pandemia do vírus COVID-19 acelerou o processo de digitalização de empresas e esse novo modelo de trabalho tende a ser amplamente disseminado entre as grandes, pequenas e empresas de tecnologia ao redor do mundo.

### 3.2 Tecnologia da informação e sua diferenciação de gêneros

Dentro do mercado de trabalho do século XXI as mulheres acabam por ser minorias na atuação dos mercados de ciência, tecnologia, engenharia e matemática, cursos nos quais são voltados a áreas de exatas, em geral, com base na pesquisa de Indicadores sociais das mulheres no Brasil de 2013 - 2ª Edição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o mercado de tecnologia da informação (TI) é ocupado predominantemente por pessoas do sexo masculino, apenas 20% dos profissionais que atuam no mercado de tecnologia da informação são do sexo feminino.

A empresa brasileira Revelo que atua na área de tecnologia voltada para o recrutamento e seleção no mercado de tecnologia da informação, revelou em seus relatórios de 2019 que dos candidatos que procuram vagas em sua empresa 80,5% são homens enquanto 19,5% são mulheres, mostrou também que em média 83% das mulheres tem a pretensão salarial menor do que as dos homens em vagas de tecnologia e por fim apontou que, mesmo trabalhando na mesma função, homens ganham em média mil reais a mais do que as mulheres dentro da área de TI, após a análise desses dados o relatório ainda cita (2019, p. 7), “Por trás desse fenômeno, talvez ainda existam estereótipos socioculturais sobre as carreiras de exatas mais técnicas, consideradas como “carreiras de meninos” (enquanto carreiras de humanas são “de meninas”). Essa preconceção surge desde o início do percurso educacional de meninos e meninas, e passa adiante ideais profissionais enviesados e antiquados”.

De acordo com a empresa Revelo aumentar a inserção da mulher pode trazer inúmeros benefícios para a área de tecnologia pois além de quebrar paradigmas impostos por preconceitos sociais, estimula o crescimento e abrangência da área, como citado em seu relatório (2019, p. 8) “Neste sentido, iniciativas de estímulo à inserção de mulheres no mundo da tecnologia têm uma importância tremenda. Projetos como Girls who Code, Programaria, Deevas.org, Rails Girls etc., ajudam a quebrar esses paradigmas e estimular as mulheres em tecnologia”.

Os reforços negativos aos estereótipos e preconceitos impostos na sociedade é fruto de questões culturais, sociais e históricas, que acabam desencorajando mulheres a seguirem carreiras na ciência, tecnologia, engenharia e matemática, esses reforços negativos históricos e culturais, acabam tirando o desenvolvimento e aspirações logo na infância de milhares de mulheres pelo Brasil e pelo mundo, como citado no livro da autora Guacira Lopes Louro (2003, p. 79), "É provável que para algumas crianças - aquelas que desejam participar de uma atividade controlada pelo outro gênero - as situações que enfatizam fronteiras e limites sejam vividas com muita dificuldade".

Ao longo da história as normas culturais de gênero e sexualidade foram carregadas de ideologias que hoje influenciam na educação e criação das crianças e essas crianças acabam iniciando algum desenvolvimento que vai contra esse preceito cultural de gênero e sexualidade são normalmente reprimidas, ou seja, se uma menina faz coisas que são consideradas nessa cultura como de menino ela está errada e se o menino faz coisas que nessa cultura é de menina ele também está errado e logo é invalidado. Nessa questão a criança acaba sem aspirações e apoio para seguir se desenvolvendo em determinada área que ela gostaria, por exemplo, se a menina quer mexer em um computador para brincar ou jogar jogos eletrônicos, ela normalmente vai ser restringida, pois, isso é coisa de menino dentro de um viés de preconceito da sociedade ou meio familiar do qual ela vive.

Esses fatores não estão somente na educação familiar, também encontramos em propagandas, educação escolar e dentro do mercado de trabalho, esses fatores que influenciam na reprodução desse estereótipo de que homens são feitos para seguir a área de exatas, enquanto mulheres são feitas para seguir a área de humanas, acabaram moldando o mercado e deixando características heterogêneas, áreas do cuidado e a educação são sempre dominados por mulheres e as áreas de engenharia e tecnologia são dominados pelos homens.

O preconceito, estereótipos e heterogenia no mercado de trabalho acarretam vários problemas, de acordo com o WEF (World Economic Forum) ou Fórum Econômico Mundial em 2019 o Brasil ficou em nonagésimo quinto lugar entre os 144 países com maior equidade de gênero, a diferença salarial e renda média entre homens e mulheres corresponde uma diferença de 58%.

A era da tecnologia e a mudança radical do modelo de trabalho global iniciaram em meados dos anos 60 quando os computadores começaram a ter um papel que hoje parece simples, armazenamento de dados e pouca capacidade de processamento se comparado com os dias atuais.

“Duas tecnologias inicialmente independentes convergiram para a Tecnologia da Informação: telecomunicações e processamento de dados. Microeletrônica consolidou esta fusão e ambas não podem mais ser separadas” (FREUND, 1982, *Impactos da tecnologia da informação. Ciência da Informação*, p. 17).

Ainda na mesma temática das evoluções e mudanças dessa área, Freund (1982) pontua:

A Tecnologia da Informação (TI) provocou a 2ª Revolução Industrial, assim chamada pelas analogias com a Revolução Industrial. Enquanto a 1ª Revolução Industrial caracterizou-se pela utilização de máquinas em substituição a diversas atividades físicas do homem, a 2ª está transferindo para máquinas, parte da atividade intelectual do homem.

A contínua evolução humana e conseqüentemente tecnológica gerou e ainda gera a cada nova revolução “industrial” novas maneiras de relação do ser humano com seus meios de produção, lazer e consumo.

A Terceira Revolução Industrial, ou Revolução da Eletrônica, surge em meados do Século XX até a primeira década do Século XXI. Deu-se com o surgimento da robótica por meio da criação dos computadores, da internet e dos novos sistemas de telecomunicação. (PEREIRA, Letícia S. I. Lopes, 2020, *A Revolução Tecnológica e Seus Impactos no Mundo do Trabalho: Uma Reflexão sobre Doenças Psicossomáticas*, p. 15).

Um ponto que se torna relevante no presente trabalho perpassa dois assuntos que por muitas vezes são evitados, as que hoje se tornam demasiadamente importantes em decorrência do crescimento de por exemplo 25% de ansiedade e depressão no ano de 2019 e 2020 de acordo com um resumo científico divulgado em março de 2022 pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Dessa forma é importante a discussão da relação entre o mundo do trabalho, suas evoluções e o adoecimento.

Por um lado, Jouberto Cavalcante pontua que um aspecto positivo trazido pela Revolução da Eletrônica é a melhoria nas relações de vida dos trabalhadores, porque tanto a Segunda Revolução Industrial, quanto a Terceira Revolução trouxeram uma qualidade de vida muito melhor para os homens com um processo de comunicação mais ágil. Por outro lado, ele acredita que os aspectos trazidos pela Terceira Revolução não foram tão relevantes para os trabalhadores, sendo somente no que diz respeito ao processo de substituição deles por máquinas, visto como um aspecto negativo. Assim, surgem as primeiras preocupações com a tecnologia no mundo do trabalho a partir da década de sessenta. (PEREIRA, Letícia S. I. Lopes, 2020, *A Revolução Tecnológica e Seus Impactos no Mundo do Trabalho: Uma Reflexão sobre Doenças Psicossomáticas*, p. 15).

Por conta dessa problemática e ponto de discussão Pereira, Letícia S. I. Lopes (2020) reforça que [...] é fundamental trazer uma solução, que paute o avanço tecnológico com a inclusão social,

visto que o avanço tecnológico não pode abstrair avanços humanitários, aquilo que a humanidade construiu com sangue suor e lágrima. Não devemos combater o avanço tecnológico porque ele vem, mas deve vir absolutamente com inclusão social”.

A Pandemia de Covid-19 surge e resulta em reflexões em meio a era da digitalização. Essa revolução tecnológica não parou e mesmo em uma pandemia condicionada a isolamentos, circulação limitada e muito trabalho remoto potencializou ou até mesmo acelerou próximas etapas da evolução, mas esse pulo afetou os seres humanos e sua relação de trabalho.

As atuais inovações de tecnologia são captadas pelo capitalismo. Para o capitalismo somente há facetas otimistas e positivas: produzir mais, produzir melhor, expandir o comércio. Mas o capitalismo se apropriou da tecnologia e este fator é extremamente negativo<sup>19</sup>, já que problemas relacionados com a saúde se intensificam com este sistema, bem como as “novas doenças do trabalho” relacionadas à pressão dos meios de produção. (PEREIRA, Leticia S. I. Lopes, 2020, *A Revolução Tecnológica e Seus Impactos no Mundo do Trabalho: Uma Reflexão sobre Doenças Psicossomáticas*, p. 16).

Se torna importante hoje e nas próximas décadas entender o real impacto a curto, médio e longo prazo dessa aceleração em meio a sociedade. O mundo do trabalho se adaptou de uma forma ou de outras, mas a questão e pauta é: e a saúde do trabalhador?

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O procedimento seguido no presente trabalho se reserva a aplicar o questionário estruturado fechado online produzido na ferramenta “Google Forms” em grandes empresas de tecnologia da informação e redes sociais como *Linkedin* e *Instagram* com os colaboradores destas empresas e usuários dessa classe nas redes sociais afim de validar as hipóteses sobre maior indecência de Síndrome do Impostor em mulheres dentro deste mercado marcado pela presença masculina.

### 4.1 Modalidade de pesquisa

Este estudo pode ser classificado como uma pesquisa exploratória quanto ao seu campo de observação e abordagem quantitativa em relação à aplicação de questionário estruturado fechado. Tendo em vista o baixo número de estudos sobre o tema de Síndrome do Impostor no Mercado de Tecnologia da Informação conforme pesquisa no dia 16 de junho de 2022 no site Scielo Brasil (<https://www.scielo.br/>) com as palavras Tecnologia da Informação e Síndrome do Impostor foram obtidos apenas 6 resultados e quando direcionado a pesquisa para síndrome do impostor e mulheres o site retorna zero resultados.

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. (GIL, 2022, *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*, P.27).

O método quantitativo também será empregado para o presente trabalho para posterior análise dos dados com base na prerrogativa de que os resultados coletados evitem distorções e sigam com maior precisão.

O método quantitativo, como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.” (RICHARDSON, 1999, *Pesquisa social: métodos e técnicas*, P. 70).

## 4.2 Campo de observação

O campo de aplicação da pesquisa se foi nas redes sociais como *LinkedIn* e *Instagram* com o público-alvo de funcionários de empresas de tecnologia da informação, por conta do fácil compartilhamento e alcance de participantes para pesquisa, tendo em vista que principalmente no *LinkedIn* é encontrado a grande parte da mão de obra para tecnologia da informação. Outro meio para coleta de respostas e participantes foi dentro de algumas empresas de tecnologia da informação da cidade de Blumenau em Santa Catarina. O formulário aceitará respostas durante todo o mês de agosto para coleta de dados e a previsão é alcançar ao menos 100 pessoas para posterior análise dos resultados e validação das hipóteses.

## 4.3 Instrumento de coleta de dados

O procedimento de coleta de dados foi realizado por meio de um questionário estruturado fechado utilizado um formulário online alocado na ferramenta “Google Forms” em 2022, que é uma opção gratuita disponibilizada pela Google.

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, etc. (GIL, 2022, Como Elaborar Projetos de Pesquisa, p.121)

Em relação ao questionário, as partes iniciais contêm oito quesitos sobre informações sociodemográficas como idade, gênero, estado civil, nível de escolaridade e cargo. Para o segundo bloco do questionário foi destinado à aplicação da escala de Clance da Síndrome do Impostor (CIPS) traduzida e adaptada no trabalho de Bezerra et al (2021), formada por 20 quesitos utilizando uma escala *likert*, da seguinte forma: (1) Não é de toda verdade, (2) Raramente, (3) Às vezes, (4) Frequentemente, e (5) Muito Verdadeiro.

## 4.4 Critérios para análise de dados

Os dados coletados foram analisados usando análise de estatística e cruzamento de dados para elaboração de hipóteses a fim de caracterizar os pressupostos enunciados no presente trabalho, quanto a frequência da síndrome em mulheres no mercado de tecnologia da informação.

A maioria das pesquisas sociais desenvolvidas atualmente requer algum tipo de análise estatística. As técnicas estatísticas disponíveis constituem notável contribuição não apenas para a caracterização e resumo dos dados, como também para o estudo das relações que existem entre as variáveis e também para verificar em que medida as conclusões podem estender-se para além da amostra considerada. (GIL, 2022, *Como Elaborar Projetos de Pesquisa* p.160).

#### **4.5 Descrição das etapas de investigação**

Toda a discussão do tema se deu com sugestões de literaturas e preferência na procura por dissertações sobre os temas separadamente, diferença de gênero no mercado de trabalho e a história da síndrome do impostor.

As leituras e pesquisas sobre os temas foram realizadas junto com a elaboração do questionário que segue o mesmo modelo do trabalho da Thereza Christina Garcia Bezerra, et al (2021) que é uma adaptação da escala Clance (1985) para o português e contexto brasileiro.

A aplicação do questionário foi realizada durante os meses de setembro e outubro de 2022, a partir do dia 26 de setembro até 26 de outubro sendo coletadas um total de 133 participações de diferentes participantes utilizando o Google Formulários, uma ferramenta gratuita e com a chamada para participação ocorrendo no *LinkedIn* e *Instagram*.

Após realizar a coleta e o tratamento dos dados para análise foram analisados separadamente a frequência percentual entre a escala *linkert*, da seguinte forma: (1) Não é de toda verdade, (2) Raramente, (3) Às vezes, (4) Frequentemente, e (5) Muito Verdadeiro. A análise a seguir foi dividida nos pilares sociodemográficos conforme os objetivos específicos e geral.

#### **Gênero (Dados T1)**

Do montante de 133 participantes respondentes, foi obtido um número em quantidade e divisão de gênero com pouco mais de 60% de mulheres (80) e um pouco menos de 40% de representantes homens (53).

Tabela 1 (T1) – Dados por inteiro pesquisa de gênero:

T1	Masculino					Feminino				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	15	21	15	2	0	25	18	28	8	1
Q02	13	8	17	12	3	29	10	27	8	6
Q03	9	5	11	19	9	2	7	28	20	23
Q04	15	11	14	9	4	16	15	16	16	17
Q05	19	6	10	7	11	16	17	19	17	11
Q06	15	13	9	8	8	21	16	19	10	14
Q07	10	10	17	7	9	13	16	15	18	18
Q08	19	10	16	7	1	18	22	25	10	5
Q09	27	16	5	3	2	46	18	12	1	3
Q10	14	11	16	7	5	14	16	25	10	15
Q11	22	11	11	6	3	27	23	18	9	3
Q12	15	10	10	9	9	15	16	21	13	15
Q13	18	11	13	7	4	20	15	23	11	11
Q14	13	12	15	6	7	5	18	25	20	12
Q15	19	16	10	4	4	20	22	22	8	8
Q16	22	10	9	7	5	21	18	19	12	10
Q17	9	10	11	13	10	6	11	25	21	17
Q18	11	14	11	11	6	9	14	22	18	17
Q19	10	9	8	7	19	7	7	21	11	34
Q20	19	12	10	8	4	16	17	21	16	10

Tabela 1 (T1) – Dados em porcentagem e com mapa de calor de gênero:

T1	Masculino					Feminino				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	28%	40%	28%	4%	0%	31%	23%	35%	10%	1%
Q02	25%	15%	32%	23%	6%	36%	13%	34%	10%	8%
Q03	17%	9%	21%	36%	17%	3%	9%	35%	25%	29%
Q04	28%	21%	26%	17%	8%	20%	19%	20%	20%	21%
Q05	36%	11%	19%	13%	21%	20%	21%	24%	21%	14%
Q06	28%	25%	17%	15%	15%	26%	20%	24%	13%	18%
Q07	19%	19%	32%	13%	17%	16%	20%	19%	23%	23%
Q08	36%	19%	30%	13%	2%	23%	28%	31%	13%	6%
Q09	51%	30%	9%	6%	4%	58%	23%	15%	1%	4%
Q10	26%	21%	30%	13%	9%	18%	20%	31%	13%	19%
Q11	42%	21%	21%	11%	6%	34%	29%	23%	11%	4%
Q12	28%	19%	19%	17%	17%	19%	20%	26%	16%	19%
Q13	34%	21%	25%	13%	8%	25%	19%	29%	14%	14%
Q14	25%	23%	28%	11%	13%	6%	23%	31%	25%	15%
Q15	36%	30%	19%	8%	8%	25%	28%	28%	10%	10%
Q16	42%	19%	17%	13%	9%	26%	23%	24%	15%	13%
Q17	17%	19%	21%	25%	19%	8%	14%	31%	26%	21%
Q18	21%	26%	21%	21%	11%	11%	18%	28%	23%	21%
Q19	19%	17%	15%	13%	36%	9%	9%	26%	14%	43%
Q20	36%	23%	19%	15%	8%	20%	21%	26%	20%	13%

Dentre as 20 perguntas, a questão 03 chamou atenção quanto aos resultados das respostas para ambos os gêneros, onde o enunciado da pergunta traz “Muitas vezes tenho sucesso em uma tarefa, embora temesse que eu não a executaria bem antes de eu assumi-la” e como respostas obtivemos 54% do gênero feminino que avaliaram como (5) muito verdadeiro ou (4) frequentemente reforçando um ponto que é encontrando em muitas literaturas e no dia a dia do mercado de trabalho de tecnologia quanto ao receio das mulheres aceitarem novos desafios ou promoções na carreira com a dúvida se serão capazes, ou não de cumprir com o esperado. Outra questão que pode ser usado para reforçar os apontamentos anteriores, é a questão 19 com o seguinte enunciado “Se eu vou receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado” onde encontramos um índice de resposta com 56% das mulheres que avaliaram como (5) muito verdadeiro ou (4) frequentemente.

Porém nas mesmas questões 03 e 19 do lado do gênero masculino 53% e 49% respectivamente responderam como (5) muito verdadeiro ou (4) frequentemente, números esses que ficam muito próximos das porcentagens do gênero feminino e levantam uma correção no pensamento que de fato as mulheres tendem a se preocupar mais que os homens, mas não de forma muito disparada, provando que os homens também sentem algum receio antes de aceitar novos desafios, ou promoções se questionando se são aptos ou não para aquele determinado trabalho.

Por exemplo, apesar de Clance e Imes insistirem que as mulheres são excepcionalmente vulneráveis à SI (1978), os investigadores descobriram que os homens também podem experimentar crenças impostoras e que tendem a relatar níveis semelhantes de SI quando comparados com as mulheres (HILL, Lincoln. 2020. Mulheres Estudantes Universitárias Negras, Fenômeno Impostor, Estereótipos, e a Saúde Mental: Uma Abordagem de Métodos Mistos. p. 11 apud Beard, 1990; Cokley et al., 2013; Cokley et al., 2015; Kumar & Jagacinski, 2006; McClain et al., 2016; McGregor, Gee, & Posey, 2008).

Na questão 04 o enunciado traz “Quando as pessoas me elogiam por algo que eu tenho feito, eu tenho medo de não ser capaz de viver de acordo com as expectativas criadas sobre mim no futuro”, nessa questão foi notado a maior diferença nas respostas entre ambos os gêneros, sendo o gênero masculino somando 25% como (5) muito verdadeiro ou (4) frequentemente e o gênero feminino 41% como (5) muito verdadeiro ou (4) frequentemente, gerando uma diferença de 17% entre os gêneros que nos aponta uma dificuldade maior das mulheres em receber e lidar com elogios por conquistas que decorrem de seu próprio esforço e podem explicar por parte um dos baixos índices de lideranças

femininas nas companhias de tecnologia da informação, mas que ainda não demonstra a diferença percentual mais significativa encontrada na análise de resultados.

## Raça (Dados T2)

De um total de 133 participantes respondentes, foi obtido um número em quantidade e divisão de raça com pouco mais de 64% de pessoas brancas (86), 25,5% de pessoas pardas (34), 6% de pessoas pretas (8) e pouco mais de 3% (5) de pessoas amarelas.

Tabela 2 (T2) - Dados por inteiro pesquisa raça:

T3	Amarela					Branca					Parda					Preta				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	2	0	3	0	0	25	29	24	7	1	11	7	13	3	0	2	3	3	0	0
Q02	1	2	1	1	0	26	9	32	13	6	10	6	10	5	3	5	1	1	1	0
Q03	2	0	2	1	0	7	10	23	31	15	2	1	11	5	15	0	1	3	2	2
Q04	3	0	0	0	2	21	18	17	21	9	6	8	11	2	7	1	0	2	2	3
Q05	2	0	1	0	2	20	21	18	14	13	10	4	9	4	7	0	4	1	1	2
Q06	2	0	1	1	1	23	15	18	19	11	12	7	7	2	6	2	1	2	1	2
Q07	3	0	1	0	1	12	15	25	22	12	5	10	6	2	11	3	1	0	1	3
Q08	2	1	0	2	0	21	24	25	11	5	11	6	14	2	1	3	1	2	2	0
Q09	3	0	1	1	0	48	22	11	1	4	19	9	3	2	1	3	3	2	0	0
Q10	2	2	1	0	0	18	18	29	12	9	7	7	9	3	8	1	0	2	2	3
Q11	3	1	1	0	0	33	20	22	8	3	12	11	4	4	3	1	2	2	3	0
Q12	2	2	0	0	1	20	18	20	14	14	6	6	8	6	8	2	0	3	2	1
Q13	2	1	1	0	1	24	17	26	12	7	11	5	9	4	5	1	3	0	2	2
Q14	2	2	0	1	0	11	20	26	19	10	3	8	10	4	9	2	0	4	2	0
Q15	3	1	0	1	0	25	27	21	7	6	9	9	7	3	6	2	1	4	1	0
Q16	3	1	1	0	0	30	19	18	13	6	10	6	8	2	8	0	2	1	4	1
Q17	2	0	1	0	2	9	16	22	24	15	3	4	11	9	7	1	1	2	1	3
Q18	2	1	1	0	1	11	20	21	22	12	6	5	11	4	8	1	2	1	2	2
Q19	2	0	1	0	2	11	12	17	14	32	4	3	9	4	14	0	1	2	0	5
Q20	1	1	1	0	2	22	21	20	21	2	11	4	10	2	7	1	3	0	1	3

Dentre as 20 perguntas da escala, a questões 02 e 19 chamaram a atenção quanto aos resultados das respostas para a raça da cor preta, onde o enunciado das perguntas traz respectivamente “Eu posso dar a impressão de que sou mais competente do que eu realmente sou.” e “Se eu vou receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado.”, nessas questões obtivemos como respostas 63% das pessoas pretas avaliaram

como (1) não é toda verdade na questão 02 e 63% na questão 19 optaram na resposta (5) muito verdadeiro. Essas porcentagens podem ser interpretadas como a violenta volatilidade do mercado de tecnologia da informação, como muitos não se veem ficando muitos anos em uma mesma empresa, decidem não se abrir a novas promoções e aumentos de salários até que esteja confirmado e isso se dá acordo com o mercado de TI, que está em ascensão no Brasil, os funcionários ficam entre estabilidade em grandes multinacionais e salários enormes em “startups” sem processos ou métricas estabelecidas.

Tabela 2 (T2) – Dados em porcentagem e com mapa de calor de raça:

T3	Amarela					Branca					Parda					Preta				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	40%	0%	60%	0%	0%	29%	34%	28%	8%	1%	32%	21%	38%	9%	0%	25%	38%	38%	0%	0%
Q02	20%	40%	20%	20%	0%	30%	10%	37%	15%	7%	29%	18%	29%	15%	9%	63%	13%	13%	13%	0%
Q03	40%	0%	40%	20%	0%	8%	12%	27%	36%	17%	6%	3%	32%	15%	44%	0%	13%	38%	25%	25%
Q04	60%	0%	0%	0%	40%	24%	21%	20%	24%	10%	18%	24%	32%	6%	21%	13%	0%	25%	25%	38%
Q05	40%	0%	20%	0%	40%	23%	24%	21%	16%	15%	29%	12%	26%	12%	21%	0%	50%	13%	13%	25%
Q06	40%	0%	20%	20%	20%	27%	17%	21%	22%	13%	35%	21%	21%	6%	18%	25%	13%	25%	13%	25%
Q07	60%	0%	20%	0%	20%	14%	17%	29%	26%	14%	15%	29%	18%	6%	32%	38%	13%	0%	13%	38%
Q08	40%	20%	0%	40%	0%	24%	28%	29%	13%	6%	32%	18%	41%	6%	3%	38%	13%	25%	25%	0%
Q09	60%	0%	20%	20%	0%	56%	26%	13%	1%	5%	56%	26%	9%	6%	3%	38%	38%	25%	0%	0%
Q10	40%	40%	20%	0%	0%	21%	21%	34%	14%	10%	21%	21%	26%	9%	24%	13%	0%	25%	25%	38%
Q11	60%	20%	20%	0%	0%	38%	23%	26%	9%	3%	35%	32%	12%	12%	9%	13%	25%	25%	38%	0%
Q12	40%	40%	0%	0%	20%	23%	21%	23%	16%	16%	18%	18%	24%	18%	24%	25%	0%	38%	25%	13%
Q13	40%	20%	20%	0%	20%	28%	20%	30%	14%	8%	32%	15%	26%	12%	15%	13%	38%	0%	25%	25%
Q14	40%	40%	0%	20%	0%	13%	23%	30%	22%	12%	9%	24%	29%	12%	26%	25%	0%	50%	25%	0%
Q15	60%	20%	0%	20%	0%	29%	31%	24%	8%	7%	26%	26%	21%	9%	18%	25%	13%	50%	13%	0%
Q16	60%	20%	20%	0%	0%	35%	22%	21%	15%	7%	29%	18%	24%	6%	24%	0%	25%	13%	50%	13%
Q17	40%	0%	20%	0%	40%	10%	19%	26%	28%	17%	9%	12%	32%	26%	21%	13%	13%	25%	13%	38%
Q18	40%	20%	20%	0%	20%	13%	23%	24%	26%	14%	18%	15%	32%	12%	24%	13%	25%	13%	25%	25%
Q19	40%	0%	20%	0%	40%	13%	14%	20%	16%	37%	12%	9%	26%	12%	41%	0%	13%	25%	0%	63%
Q20	20%	20%	20%	0%	40%	26%	24%	23%	24%	2%	32%	12%	29%	6%	21%	13%	38%	0%	13%	38%

Ainda na questão 19 encontramos em todas as raças um índice de resposta maior que 40% na opção (5) muito verdadeiro, o que indica a insegurança de assumir riscos de compartilhar uma promoção ou reconhecimento, geralmente com a crença de não ser merecido.

Em uma análise quanto a opção de resposta (5) muito verdadeiro comparando entre todas as raças contempladas pela pesquisa e as 20 questões é notado que a maior soma de porcentagens respostas é da raça preta (900%), seguida da parda (894%), amarela (800%) e por último branca (723%). Os números traduzem-se em muitas questões, mas vamos nos ater ao fato do baixo índice das minorias

nas empresas de tecnologia e conseqüentemente em uma alta probabilidade de Síndrome do Impostor nas mesmas. O baixo número de minorias nas empresas já algo que é visto pelo incentivo das mesmas empresas em projetos como programas para o público negro, pardo e amarelo como o programa “Vidas Negras Importam” e “Black Influence” foi criado o programa “Elas Programam” em 2017 por Silvia Coelho, um programa para mulheres ingressarem no mercado de TI disponível no site “<https://www.elasprogramam.com.br>”, e hoje conta com diversas campanhas voltadas ao público de mulheres negras.

Por fim uma chamada para as matérias do jornal eletrônico G1 de julho de 2021 “Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% do quadro de colaboradores nas empresas” por Marta Cavallini e do jornal eletrônico TecMundo do mesmo período “Sociedade e empresas crescem com o incentivo à diversidade” de Telma Gircis líder de RH da Intel para América Latina e Canadá. O mercado de tecnologia da informação inicia sua transformação quanto a diversidade, mas no Brasil ainda timidamente, futuros dados podem indicar uma mudança significativa.

### **Estado Civil (Dados T3)**

Do montante de 133 participantes respondentes, foi obtido um número em quantidade e divisão de estado civil de 58% de solteiros (78), pouco mais de 40% de casados (54) e pouco menos de 1% (1) de pessoas separadas.

Dentre as 20 perguntas, a questão 07 com o enunciado “Eu costumo lembrar os incidentes em que eu não fiz o meu melhor (fracasso) mais do que aqueles em que eu fiz o meu melhor (sucesso).” onde obtivemos uma diferença de respostas nas opções (4) Frequentemente e (5) Muito Verdadeiro com casados somando 33% e solteiros 44%. Este número não chama atenção por ser uma diferença pequena, mas pode demonstrar uma leve insegurança maior em pessoas solteiras, algo que possivelmente é explicado pela falta de apoio direto de um parceiro ou parceira conforme reforçado no trabalho da citação abaixo:

Tabela 3 (T3) – Dados por inteiro pesquisa estado civil:

T2	Casado					Separado					Solteiro				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	18	17	17	2	0	0	0	1	0	0	22	22	25	8	1
Q02	20	8	17	8	1	1	0	0	0	0	21	10	27	12	8
Q03	1	6	21	17	9	0	0	0	1	0	10	6	18	21	23
Q04	13	11	12	12	6	1	0	0	0	0	17	15	18	13	15
Q05	10	10	13	10	11	1	0	0	0	0	24	13	16	14	11
Q06	17	15	7	8	7	0	0	1	0	0	19	14	20	10	15
Q07	11	13	12	8	10	0	0	1	0	0	12	13	19	17	17
Q08	16	14	16	6	2	0	0	1	0	0	21	18	24	11	4
Q09	27	15	7	3	2	1	0	0	0	0	45	19	10	1	3
Q10	12	17	12	7	6	1	0	0	0	0	15	10	29	10	14
Q11	18	17	9	7	3	1	0	0	0	0	30	17	20	8	3
Q12	12	11	15	6	10	0	0	1	0	0	18	15	15	16	14
Q13	16	10	16	6	6	1	0	0	0	0	21	16	20	12	9
Q14	7	13	18	11	5	1	0	0	0	0	10	17	22	15	14
Q15	16	16	10	7	5	0	1	0	0	0	23	21	22	5	7
Q16	20	14	9	6	5	0	0	1	0	0	23	14	18	13	10
Q17	4	9	14	17	10	0	0	1	0	0	11	12	21	17	17
Q18	4	15	12	13	10	1	0	0	0	0	15	13	21	16	13
Q19	4	9	13	4	24	0	0	0	1	0	13	7	16	13	29
Q20	15	12	10	9	8	0	0	1	0	0	20	17	20	15	6

Tabela 3 (T3) – Dados em porcentagem e com mapa de calor de estado civil:

T2	Casado					Separado					Solteiro				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	33%	31%	31%	4%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	28%	28%	32%	10%	1%
Q02	37%	15%	31%	15%	2%	100%	0%	0%	0%	0%	27%	13%	35%	15%	10%
Q03	2%	11%	39%	31%	17%	0%	0%	0%	100%	0%	13%	8%	23%	27%	29%
Q04	24%	20%	22%	22%	11%	100%	0%	0%	0%	0%	22%	19%	23%	17%	19%
Q05	19%	19%	24%	19%	20%	100%	0%	0%	0%	0%	31%	17%	21%	18%	14%
Q06	31%	28%	13%	15%	13%	0%	0%	100%	0%	0%	24%	18%	26%	13%	19%
Q07	20%	24%	22%	15%	19%	0%	0%	100%	0%	0%	15%	17%	24%	22%	22%
Q08	30%	26%	30%	11%	4%	0%	0%	100%	0%	0%	27%	23%	31%	14%	5%
Q09	50%	28%	13%	6%	4%	100%	0%	0%	0%	0%	58%	24%	13%	1%	4%
Q10	22%	31%	22%	13%	11%	100%	0%	0%	0%	0%	19%	13%	37%	13%	18%
Q11	33%	31%	17%	13%	6%	100%	0%	0%	0%	0%	38%	22%	26%	10%	4%
Q12	22%	20%	28%	11%	19%	0%	0%	100%	0%	0%	23%	19%	19%	21%	18%
Q13	30%	19%	30%	11%	11%	100%	0%	0%	0%	0%	27%	21%	26%	15%	12%
Q14	13%	24%	33%	20%	9%	100%	0%	0%	0%	0%	13%	22%	28%	19%	18%
Q15	30%	30%	19%	13%	9%	0%	100%	0%	0%	0%	29%	27%	28%	6%	9%
Q16	37%	26%	17%	11%	9%	0%	0%	100%	0%	0%	29%	18%	23%	17%	13%
Q17	7%	17%	26%	31%	19%	0%	0%	100%	0%	0%	14%	15%	27%	22%	22%
Q18	7%	28%	22%	24%	19%	100%	0%	0%	0%	0%	19%	17%	27%	21%	17%
Q19	7%	17%	24%	7%	44%	0%	0%	0%	100%	0%	17%	9%	21%	17%	37%
Q20	28%	22%	19%	17%	15%	0%	0%	100%	0%	0%	26%	22%	26%	19%	8%

Esse apontamento é condizente com os estudos os quais afirmam que pessoas casadas são mais felizes do que as solteiras ou do que aquelas que não mantêm relacionamento amoroso (Dush & Amato, 2005; Seligman, 2011; Suhail & Chaudhry, 2004). Assim, os casados relatam com maior frequência emoções positivas e sensações de bem-estar”. (SCORSOLINI-COMIN, Fabio et al. 2016, Fatores associados ao Bem-Estar Subjetivo em pessoas casadas e solteiras. Estudos de Psicologia (Campinas) pg 318).

Porém como a diferença se torna baixa frente a outros resultados, apenas de 10% na questão 07 foi considerado que o estado civil do indivíduo pouco ou nada interfere na dinâmica de comportamentos da síndrome do impostor.

### Faixa Etária (Dados T4)

Dos 133 participantes respondentes, 7,5% de 18 até 20 anos (10). 68,4% com 21 até 30 anos (91), 18,8% com 31 até 40 anos (25), 3,8% de 41 até 50 anos (5) e 1,5% com mais de 51 anos (02).

Tabela 4 (T4) - Dados por inteiro pesquisa faixa etária:

T4	18 - 20					21 - 30					31 - 40					41 - 50					51 +				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	3	2	5	0	0	26	28	27	9	1	8	7	9	1	0	2	1	2	0	0	1	1	0	0	0
Q02	4	3	2	0	1	27	10	31	15	8	9	4	8	4	0	0	1	3	1	0	2	0	0	0	0
Q03	2	1	1	4	2	7	6	28	26	24	1	2	8	8	6	1	1	2	1	0	0	2	0	0	0
Q04	4	1	1	1	3	16	18	24	19	14	9	5	5	3	3	1	1	0	2	1	1	1	0	0	0
Q05	6	1	3	0	0	21	13	21	17	19	5	7	5	6	2	1	2	0	1	1	2	0	0	0	0
Q06	7	0	2	0	1	17	21	22	12	19	8	8	3	6	0	2	0	1	0	2	2	0	0	0	0
Q07	3	2	1	3	1	12	19	23	17	20	5	5	7	4	4	1	0	1	1	2	2	0	0	0	0
Q08	4	3	2	1	0	21	26	27	11	6	8	3	10	4	0	2	0	2	1	0	2	0	0	0	0
Q09	8	1	1	0	0	50	23	11	4	3	11	8	4	0	2	2	2	1	0	0	2	0	0	0	0
Q10	4	1	4	0	1	15	19	30	13	14	6	7	5	3	4	1	0	2	1	1	2	0	0	0	0
Q11	6	1	3	0	0	32	26	18	10	5	7	7	6	4	1	2	0	2	1	0	2	0	0	0	0
Q12	5	3	0	1	1	15	16	27	17	16	7	7	3	3	5	1	0	1	1	2	2	0	0	0	0
Q13	5	2	1	1	1	21	18	27	13	12	9	4	7	4	1	1	2	1	0	1	2	0	0	0	0
Q14	3	3	1	2	1	7	19	29	21	15	5	6	9	3	2	1	2	1	0	1	2	0	0	0	0
Q15	6	2	1	0	1	22	27	24	8	10	7	9	5	3	1	2	0	2	1	0	2	0	0	0	0
Q16	7	1	0	2	0	25	22	20	11	13	8	4	7	4	2	1	1	1	2	0	2	0	0	0	0
Q17	3	1	1	2	3	8	12	28	23	20	2	6	7	8	2	1	1	0	1	2	1	1	0	0	0
Q18	3	1	3	1	2	13	18	21	20	19	3	7	8	6	1	0	1	1	2	1	1	1	0	0	0
Q19	2	1	2	2	3	13	8	16	15	39	1	6	9	1	8	0	0	2	0	3	1	1	0	0	0
Q20	3	2	2	1	2	19	19	24	18	11	8	7	5	5	0	3	1	0	0	1	2	0	0	0	0

Tabela 4 (T4) – Dados em porcentagem e com mapa de calor de faixa etária:

T4	18 - 20					21 - 30					31 - 40				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	30%	20%	50%	0%	0%	29%	31%	30%	10%	1%	32%	28%	36%	4%	0%
Q02	40%	30%	20%	0%	10%	30%	11%	34%	16%	9%	36%	16%	32%	16%	0%
Q03	20%	10%	10%	40%	20%	8%	7%	31%	29%	26%	4%	8%	32%	32%	24%
Q04	40%	10%	10%	10%	30%	18%	20%	26%	21%	15%	36%	20%	20%	12%	12%
Q05	60%	10%	30%	0%	0%	23%	14%	23%	19%	21%	20%	28%	20%	24%	8%
Q06	70%	0%	20%	0%	10%	19%	23%	24%	13%	21%	32%	32%	12%	24%	0%
Q07	30%	20%	10%	30%	10%	13%	21%	25%	19%	22%	20%	20%	28%	16%	16%
Q08	40%	30%	20%	10%	0%	23%	29%	30%	12%	7%	32%	12%	40%	16%	0%
Q09	80%	10%	10%	0%	0%	55%	25%	12%	4%	3%	44%	32%	16%	0%	8%
Q10	40%	10%	40%	0%	10%	16%	21%	33%	14%	15%	24%	28%	20%	12%	16%
Q11	60%	10%	30%	0%	0%	35%	29%	20%	11%	5%	28%	28%	24%	16%	4%
Q12	50%	30%	0%	10%	10%	16%	18%	30%	19%	18%	28%	28%	12%	12%	20%
Q13	50%	20%	10%	10%	10%	23%	20%	30%	14%	13%	36%	16%	28%	16%	4%
Q14	30%	30%	10%	20%	10%	8%	21%	32%	23%	16%	20%	24%	36%	12%	8%
Q15	60%	20%	10%	0%	10%	24%	30%	26%	9%	11%	28%	36%	20%	12%	4%
Q16	70%	10%	0%	20%	0%	27%	24%	22%	12%	14%	32%	16%	28%	16%	8%
Q17	30%	10%	10%	20%	30%	9%	13%	31%	25%	22%	8%	24%	28%	32%	8%
Q18	30%	10%	30%	10%	20%	14%	20%	23%	22%	21%	12%	28%	32%	24%	4%
Q19	20%	10%	20%	20%	30%	14%	9%	18%	16%	43%	4%	24%	36%	4%	32%
Q20	30%	20%	20%	10%	20%	21%	21%	26%	20%	12%	32%	28%	20%	20%	0%

T4	41 - 50					51 +				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	40%	20%	40%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%
Q02	0%	20%	60%	20%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Q03	20%	20%	40%	20%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Q04	20%	20%	0%	40%	20%	50%	50%	0%	0%	0%
Q05	20%	40%	0%	20%	20%	100%	0%	0%	0%	0%
Q06	40%	0%	20%	0%	40%	100%	0%	0%	0%	0%
Q07	20%	0%	20%	20%	40%	100%	0%	0%	0%	0%
Q08	40%	0%	40%	20%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Q09	40%	40%	20%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Q10	20%	0%	40%	20%	20%	100%	0%	0%	0%	0%
Q11	40%	0%	40%	20%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Q12	20%	0%	20%	20%	40%	100%	0%	0%	0%	0%
Q13	20%	40%	20%	0%	20%	100%	0%	0%	0%	0%
Q14	20%	40%	20%	0%	20%	100%	0%	0%	0%	0%
Q15	40%	0%	40%	20%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Q16	20%	20%	20%	40%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Q17	20%	20%	0%	20%	40%	50%	50%	0%	0%	0%
Q18	0%	20%	20%	40%	20%	50%	50%	0%	0%	0%
Q19	0%	0%	40%	0%	60%	50%	50%	0%	0%	0%
Q20	60%	20%	0%	0%	20%	100%	0%	0%	0%	0%

A maior faixa etária de participantes teve em média de 21 até 30 anos, chamando a atenção de que 43% desses respondentes na questão 19 avaliaram como (5) muito verdadeiro, o que pode indicar uma questão de insegurança para compartilhar sobre promoções antes que ocorram por um fundo de medo por ser real e merecido.

Quanto a uma análise macro dos resultados da comparação de faixa etária vemos uma tendência de diminuição de sintomas impostores com o passar da idade, trazendo mais confiança do trabalho feito e reconhecimento próprio das conquistas alcançadas.

Um dado interessante e que também foi refletido na presente pesquisa é que de acordo com a pesquisa de diversidade 2020 da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais (Brasscom), um terço dos profissionais em funções técnicas do setor TIC (software, serviços, indústria e comércio) têm entre 18 e 24 anos, enquanto menos de 5% têm mais de 50 anos. Isso significa que a faixa etária está presente, mas é proporcionalmente pequena e tem espaço para crescer, inclusive nos próximos anos com programas incentivos e pelo próprio envelhecimento da mão de obra já presente, tendo em vista ser um mercado jovem.

### **Escolaridade (Dados T5)**

A escolaridade está dividida em Fundamental Completo com 2 participantes (1.5%), Médio Completo com 5 participantes (3.8%), Graduação Completo com 46 participantes (34.6%), Graduação Incompleta com 51 participantes (38.3%), Pós-graduação Completa com 19 participantes (14.3%) e Pós-graduação Incompleta com 10 participantes (7.5%). Sendo assim é verificado que mais da metade dos participantes da pesquisa (72,9%) estão no nível de graduação completa ou ainda estão cursando a graduação.

Na questão 13, onde o enunciado traz "Eu tenho medo que os outros vão descobrir o quanto de conhecimento me falta.", 50% das pessoas de nível pós-graduação incompleta marcaram a resposta de alternativa (05) "Muito Verdadeiro", enquanto os outros níveis tiveram uma porcentagem de 14% ou menos nessa alternativa e os níveis de fundamental completo e pós-graduação completa marcaram respectivamente 50% e 42% na alternativa (01) "Não é de toda verdade", ou seja, as pessoas da pesquisa com nível de pós graduação incompleta são as que mais se preocupam com o que os outros irão pensar sobre seu nível de conhecimento, enquanto as com nível de fundamental completo e pós-completa são os que menos se preocupam.

Tabela 5 (T5) - Dados por inteiro pesquisa nível de escolaridade:

T5	Fundamental Completo					Médio Completo					Graduação Completo					Graduação Incompleta					Pós Completa					Pós Incompleta				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	0	0	2	0	0	0	3	2	0	0	16	14	11	5	0	18	13	16	3	1	4	7	8	0	0	2	2	4	2	0
Q02	0	1	1	0	0	4	0	0	0	1	10	8	15	9	4	19	7	16	6	3	6	2	8	3	0	3	0	4	2	1
Q03	1	0	1	0	0	0	0	3	0	2	4	3	15	8	16	5	4	10	22	10	1	5	5	6	2	0	0	5	3	2
Q04	1	0	1	0	0	1	1	3	0	0	9	8	11	10	8	12	10	11	8	10	6	7	0	5	1	2	0	4	2	2
Q05	1	0	1	0	0	1	2	2	0	0	11	6	10	14	5	15	7	10	7	12	7	5	2	2	3	0	3	4	1	2
Q06	1	0	1	0	0	1	2	2	0	0	13	12	6	7	8	15	9	15	5	7	5	5	2	4	3	1	1	2	2	4
Q07	1	0	1	0	0	0	1	2	1	1	10	8	9	8	11	8	13	10	12	8	3	2	7	2	5	1	2	3	2	2
Q08	1	0	1	0	0	1	3	1	0	0	14	12	12	6	2	14	11	16	7	3	5	4	8	2	0	2	2	3	2	1
Q09	1	0	1	0	0	3	2	0	0	0	23	17	4	1	1	30	9	6	2	4	11	5	2	1	0	5	1	4	0	0
Q10	1	0	1	0	0	0	2	2	0	1	10	7	14	10	5	12	9	16	6	8	5	4	7	0	3	0	5	1	1	3
Q11	1	0	1	0	0	2	1	2	0	0	17	10	12	6	1	19	15	8	4	5	8	5	4	2	0	2	3	2	3	0
Q12	1	0	1	0	0	0	1	3	0	1	11	8	11	11	5	13	12	12	5	9	5	4	1	4	5	0	1	3	2	4
Q13	1	0	1	0	0	1	1	3	0	0	12	12	12	8	2	15	12	12	5	7	8	1	4	5	1	1	0	4	0	5
Q14	1	0	1	0	0	0	1	2	0	2	5	10	11	12	8	6	15	16	9	5	5	3	6	3	2	1	1	4	2	2
Q15	1	0	1	0	0	1	1	3	0	0	11	14	10	6	5	17	16	9	4	5	6	5	6	1	1	3	2	3	1	1
Q16	1	0	1	0	0	1	1	3	0	0	13	12	6	8	7	19	10	12	4	6	8	3	5	2	1	1	2	1	5	1
Q17	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	5	6	10	16	9	6	9	15	10	11	2	4	4	4	5	0	2	3	3	2
Q18	1	0	1	0	0	1	0	4	0	0	8	5	13	10	10	7	13	10	12	9	2	7	3	4	3	1	3	2	3	1
Q19	1	0	1	0	0	0	0	3	1	1	8	8	7	6	17	5	3	8	10	25	2	3	7	1	6	1	2	3	0	4
Q20	1	0	1	0	0	1	3	1	0	0	13	7	13	9	4	13	13	10	7	8	7	3	3	5	1	0	3	3	3	1

Tabela 5 (T5) - Dados em porcentagem e com mapa de calor de nível de escolaridade:

T5	Fundamental Completo					Médio Completo					Graduação Completo				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	0%	0%	100%	0%	0%	0%	60%	40%	0%	0%	35%	30%	24%	11%	0%
Q02	0%	50%	50%	0%	0%	80%	0%	0%	0%	20%	22%	17%	33%	20%	9%
Q03	50%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	60%	0%	40%	9%	7%	33%	17%	35%
Q04	50%	0%	50%	0%	0%	20%	20%	60%	0%	0%	20%	17%	24%	22%	17%
Q05	50%	0%	50%	0%	0%	20%	40%	40%	0%	0%	24%	13%	22%	30%	11%
Q06	50%	0%	50%	0%	0%	20%	40%	40%	0%	0%	28%	26%	13%	15%	17%
Q07	50%	0%	50%	0%	0%	0%	20%	40%	20%	20%	22%	17%	20%	17%	24%
Q08	50%	0%	50%	0%	0%	20%	60%	20%	0%	0%	30%	26%	26%	13%	4%
Q09	50%	0%	50%	0%	0%	60%	40%	0%	0%	0%	50%	37%	9%	2%	2%
Q10	50%	0%	50%	0%	0%	0%	40%	40%	0%	20%	22%	15%	30%	22%	11%
Q11	50%	0%	50%	0%	0%	40%	20%	40%	0%	0%	37%	22%	26%	13%	2%
Q12	50%	0%	50%	0%	0%	0%	20%	60%	0%	20%	24%	17%	24%	24%	11%
Q13	50%	0%	50%	0%	0%	20%	20%	60%	0%	0%	26%	26%	26%	17%	4%
Q14	50%	0%	50%	0%	0%	0%	20%	40%	0%	40%	11%	22%	24%	26%	17%
Q15	50%	0%	50%	0%	0%	20%	20%	60%	0%	0%	24%	30%	22%	13%	11%
Q16	50%	0%	50%	0%	0%	20%	20%	60%	0%	0%	28%	26%	13%	17%	15%
Q17	50%	0%	50%	0%	0%	20%	0%	60%	20%	0%	11%	13%	22%	35%	20%
Q18	50%	0%	50%	0%	0%	20%	0%	80%	0%	0%	17%	11%	28%	22%	22%
Q19	50%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	60%	20%	20%	17%	17%	15%	13%	37%
Q20	50%	0%	50%	0%	0%	20%	60%	20%	0%	0%	28%	15%	28%	20%	9%

T5	Graduação Incompleta					Pós Completa					Pós Incompleta				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	35%	25%	31%	6%	2%	21%	37%	42%	0%	0%	20%	20%	40%	20%	0%
Q02	37%	14%	31%	12%	6%	32%	11%	42%	16%	0%	30%	0%	40%	20%	10%
Q03	10%	8%	20%	43%	20%	5%	26%	26%	32%	11%	0%	0%	50%	30%	20%
Q04	24%	20%	22%	16%	20%	32%	37%	0%	26%	5%	20%	0%	40%	20%	20%
Q05	29%	14%	20%	14%	24%	37%	26%	11%	11%	16%	0%	30%	40%	10%	20%
Q06	29%	18%	29%	10%	14%	26%	26%	11%	21%	16%	10%	10%	20%	20%	40%
Q07	16%	25%	20%	24%	16%	16%	11%	37%	11%	26%	10%	20%	30%	20%	20%
Q08	27%	22%	31%	14%	6%	26%	21%	42%	11%	0%	20%	20%	30%	20%	10%
Q09	59%	18%	12%	4%	8%	58%	26%	11%	5%	0%	50%	10%	40%	0%	0%
Q10	24%	18%	31%	12%	16%	26%	21%	37%	0%	16%	0%	50%	10%	10%	30%
Q11	37%	29%	16%	8%	10%	42%	26%	21%	11%	0%	20%	30%	20%	30%	0%
Q12	25%	24%	24%	10%	18%	26%	21%	5%	21%	26%	0%	10%	30%	20%	40%
Q13	29%	24%	24%	10%	14%	42%	5%	21%	26%	5%	10%	0%	40%	0%	50%
Q14	12%	29%	31%	18%	10%	26%	16%	32%	16%	11%	10%	10%	40%	20%	20%
Q15	33%	31%	18%	8%	10%	32%	26%	32%	5%	5%	30%	20%	30%	10%	10%
Q16	37%	20%	24%	8%	12%	42%	16%	26%	11%	5%	10%	20%	10%	50%	10%
Q17	12%	18%	29%	20%	22%	11%	21%	21%	21%	26%	0%	20%	30%	30%	20%
Q18	14%	25%	20%	24%	18%	11%	37%	16%	21%	16%	10%	30%	20%	30%	10%
Q19	10%	6%	16%	20%	49%	11%	16%	37%	5%	32%	10%	20%	30%	0%	40%
Q20	25%	25%	20%	14%	16%	37%	16%	16%	26%	5%	0%	30%	30%	30%	10%

Na questão 19, onde o enunciado traz "Se eu vou receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado.", os níveis de graduação incompleta e pós-graduação incompleta tiveram respectivamente 49% e 40% de marcações na alternativa (05) "Muito Verdadeiro", enquanto nos níveis fundamental completo, médio completo, graduação completo e pós-graduação completa tiveram uma média de marcações de 22,3% nessa alternativa, podendo se traduzir como, as pessoas que ainda estão cursando a graduação ou a pós-graduação tem um maior receio ao contar aos outros sobre algum tipo de reconhecimento ou promoção.

Na questão 09, onde o enunciado traz "Eu acredito que meu sucesso na minha vida é o resultado de algum tipo de erro.", todos os níveis de escolaridade marcaram 50% ou mais na resposta de alternativa (01) "Não é de toda verdade", ou seja, independentemente do nível de escolaridade das pessoas que participaram da pesquisa, mais da metade acredita que seu sucesso no trabalho, meio acadêmico ou profissional na vida veio por conta de falhas ou equívocos que foram usados como "trapaças" para chegar no presente momento.

## Cruzamento de Dados (Dados T6)

Os resultados da pesquisa trazem diversos dados que podem ser cruzados e um dos cruzamentos mais interessante e pertinentes para o presente trabalho foi gênero feminino (80) e raça preta (6) e branca (49). Dentro dessa temática de dados foi verificado uma diferença muito acentuada de todas as demais, no geral e na soma das porcentagens as mulheres pretas escolheram as opções (4) Frequentemente e (5) Muito Verdadeiro para a questão 02 com o enunciado “Eu posso dar a impressão de que sou mais competente do que eu realmente sou” a diferença ficou em 45% com 83% (mulheres pretas) e 39% (mulheres brancas), outras perguntas com mais de 40% de diferença entre às duas foram a pergunta 11 (42% de diferença) e 14 (44% de diferença) com os enunciados respectivamente “Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte” e “Tenho medo de que eu possa falhar em uma nova tarefa, embora eu geralmente faça bem o que eu tenho”.

Tabela 6 (T6) - Dados por inteiro pesquisa dados cruzados gênero feminino e raça preta e branca:

T6	Feminino Preta					Feminino Branca				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	0	0	2	2	2	1	6	17	14	11
Q02	0	0	1	2	3	11	10	9	12	7
Q03	0	2	1	1	2	10	12	11	12	4
Q04	1	1	1	1	2	11	11	13	6	8
Q05	2	0	0	1	3	5	9	11	16	8
Q06	2	1	1	2	0	10	16	14	5	4
Q07	2	2	2	0	0	29	12	6	0	2
Q08	0	0	2	1	3	7	10	18	7	7
Q09	0	2	1	3	0	17	13	14	3	2
Q10	2	0	1	2	1	9	10	14	6	10
Q11	0	2	0	2	2	12	10	15	6	6
Q12	0	0	4	2	0	3	10	15	14	7
Q13	0	1	4	1	0	12	14	14	4	5
Q14	0	1	1	3	1	12	13	13	8	3
Q15	0	0	2	1	3	4	8	16	12	9
Q16	0	2	0	2	2	6	9	12	12	10
Q17	0	1	1	0	4	4	3	14	9	19
Q18	0	2	0	1	3	9	12	13	13	2
Q19	0	1	1	0	4	4	3	14	9	19
Q20	0	2	0	1	3	9	12	13	13	2

Tabela 6 (T6) – Dados cruzados em porcentagem e com mapa de calor de gênero feminino e raça preta e branca:

T6	Feminino Preta					Feminino Branca				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Q01	0%	0%	33%	33%	33%	2%	12%	35%	29%	22%
Q02	0%	0%	17%	33%	50%	22%	20%	18%	24%	14%
Q03	0%	33%	17%	17%	33%	20%	24%	22%	24%	8%
Q04	17%	17%	17%	17%	33%	22%	22%	27%	12%	16%
Q05	33%	0%	0%	17%	50%	10%	18%	22%	33%	16%
Q06	33%	17%	17%	33%	0%	20%	33%	29%	10%	8%
Q07	33%	33%	33%	0%	0%	59%	24%	12%	0%	4%
Q08	0%	0%	33%	17%	50%	14%	20%	37%	14%	14%
Q09	0%	33%	17%	50%	0%	35%	27%	29%	6%	4%
Q10	33%	0%	17%	33%	17%	18%	20%	29%	12%	20%
Q11	0%	33%	0%	33%	33%	24%	20%	31%	12%	12%
Q12	0%	0%	67%	33%	0%	6%	20%	31%	29%	14%
Q13	0%	17%	67%	17%	0%	24%	29%	29%	8%	10%
Q14	0%	17%	17%	50%	17%	24%	27%	27%	16%	6%
Q15	0%	0%	33%	17%	50%	8%	16%	33%	24%	18%
Q16	0%	33%	0%	33%	33%	12%	18%	24%	24%	20%
Q17	0%	17%	17%	0%	67%	8%	6%	29%	18%	39%
Q18	0%	33%	0%	17%	50%	18%	24%	27%	27%	4%
Q19	0%	17%	17%	0%	67%	8%	6%	29%	18%	39%
Q20	0%	33%	0%	17%	50%	18%	24%	27%	27%	4%

Em relação aos estudantes universitários negros, os estudos de SI tendem a produzir resultados variados sobre a influência adicional do gênero na relação entre a SI e os resultados da saúde mental. Alguns estudos não indicam qualquer efeito significativo para o gênero (Cokley et al., 2013; MccClain et al., 2015), enquanto outras literaturas concluem níveis elevados de SI em mulheres estudantes negras universitárias em conjunto com uma discriminação racial minimamente angustiante promovem uma vulnerabilidade a resultados negativos na saúde mental (Bernard et al., 2017). (HILL, Lincoln. 2020. Mulheres Estudantes Universitárias Negras, Fenômeno Impostor, Estereótipos, e a Saúde Mental: Uma Abordagem de Métodos Mistos. p. 4)

Com esses dados podemos interpretar que as mulheres pretas acabam por agir com a Síndrome de Impostor com muito mais frequência que as mulheres brancas e não por um fator singular, mas por contextos da própria sociedade quanto aos diversos tipos de agressões que raça e gênero recebem dentro da dinâmica de grupo de minorias.

## Considerações Finais

O crescimento do mercado de tecnologia da informação de forma exponencial é apenas mais uma realidade de nossa sociedade atual, porém a discrepância do número de mulheres nesse mercado tão promissor ainda carrega algumas questões que precisam e devem ser analisadas. No presente trabalho o foco se reservou para a Síndrome do Impostor e a verificação com sua dinâmica quanto ao gênero e outros dados sociodemográficos.

Estudos passados e atuais ainda deixam resquícios para dúvidas quanto a essa correlação com o gênero e o fenômeno, porém com a coleta em campo dos resultados, com 133 respondentes foi encontrado a resposta para essa correlação e abriu um leque de possibilidades de novas correlações que ainda tem espaço para análise no meio científico e acadêmico.

Em comparação de dados envolvendo a correlação da síndrome entre gênero, raça, estado civil, faixa etária, escolaridade e cruzamentos mais complexo de dados o resultado foi claro que o gênero não possui a maior discrepância, nem mesmo é significativa como muito era pensado e especulado em outros trabalhos, assim como o surgimento da Síndrome marcada por testes e apenas em mulheres. Mas sim uma relação muito maior envolvendo o cruzamento de dados entre mulheres e raça, onde foi verificado diferenças quanto ao grau de resposta para possível Síndrome do Impostor na casa dos mais de 40%. A faixa etária seguiu a lógica de quanto mais tempo de trabalho e nível de escolaridade, mais segura a pessoa se sente com seu caminho e trabalho trilhado até o momento.

Por fim os dados podem ser analisados e descritos com ainda mais nuances que não cabem ao presente trabalho uma ênfase tendo em vista seus objetivos, o que deixa esse campo de pesquisas e aplicação do teste ainda mais respaldado para ser replicado, testado em novos e futuros trabalhos com uma maior base de participantes respondentes.

## REFERÊNCIAS

Almeida, Aline Carvalho. **SOU UMA FRAUDE (?): EXPLICANDO A SÍNDROME DO IMPOSTOR**. 2020. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Faculdade de Psicologia, Universidade Federal Da Paraíba, João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/20341>. Acesso em: 17 jun. 2022.

Alves, Mariana & Ferreira, Eduardo & Bonfim, Mariana. (2019). **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*. 12. 278. 10.3895/cgh.v12n40.9873. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/336597888\\_A\\_Sindrome\\_do\\_Impostor\\_e\\_sua\\_relacao\\_com\\_a\\_docencia\\_um\\_estudo\\_com\\_as\\_professoras\\_de\\_ciencias\\_contabeis\\_e\\_administracao](https://www.researchgate.net/publication/336597888_A_Sindrome_do_Impostor_e_sua_relacao_com_a_docencia_um_estudo_com_as_professoras_de_ciencias_contabeis_e_administracao), Acesso 14. Nov. 2022.

Bezerra, Thereza Christina Garcia et al. **Escala Clance do Fenômeno do Impostor**: Adaptação Brasileira. *Psico-USF* [online]. 2021, v. 26, n. 2 [Acessado 17 junho 2022], pp. 333-343. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-82712021260211>>. Epub 04 Ago. 2021. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260211>.

CAVALLINI, Marta. **Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% do quadro de colaboradores nas empresas**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/16/pesquisa-mostra-que-minorias-nao-chegam-a-10percent-do-quadro-de-colaboradores-nas-empresas.ghtml>. Acesso em: 14 nov. 2022.

FREUND, G. E. Impactos da tecnologia da informação. **Ciência da Informação**, [S. l.], v. 11, n. 2, 1982. DOI: 10.18225/ci.inf.v11i2.169. Disponível em: <https://revista.ibict.br/ciinf/article/view/169>. Acesso em: 21 set. 2022.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa** 4. ed . São Paulo: Atlas, 2002.

GIRCIS, Telma. **Sociedade e empresas crescem com o incentivo à diversidade**. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/220861-sociedade-empresas-crescem-incentivo-diversidade.htm>. Acesso em 14 nov. 2022.

HILL, Lincoln. **Mulheres Estudantes Universitárias Negras, Fenômeno Impostor, Estereótipos, e a Saúde Mental: Uma Abordagem de Métodos Mistos**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Loyola Univeristy Chicago. 2020. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/e0927d43a69be1ad09492e71d0e234e5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>. Acesso em: 20 nov. 2022.

Holmes, S.W. et al. (1993) '**Measuring the Impostor Phenomenon: A Comparison of Clance's IP Scale and Harvey's I-P Scale**', *Journal of Personality Assessment*, 60(1), p. 48–59. doi: 10.1207/s15327752jpa6001\_3. Acesso em: 01 jun. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censos 2013. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=sobre>. Acesso em: 30 mai 2022.

KESTEL, Dévora. **Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em 14 nov 2022.

KLEINA, Nilton. **Profissionais de 50 anos ou mais disputam espaço em tecnologia**. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/amp/mercado/230405-profissionais-50-anos-disputam-espaco-tecnologia.htm>. Acesso em: 14 nov. 2022.

LOURO, G. L. **Gênero, Sexualidade e Educação: Uma Perspectiva pós-estruturalista**. 6. Ed. Vozes, 2003. Disponível em: <https://bibliotecaonlinedahisfj.files.wordpress.com/2015/03/genero-sexualidade-e-educacao-guacira-lopes-louro.pdf>. Acesso em 27 mai. 2022.

MAIA, Luciana Maria et al. Minorias no contexto de trabalho: uma análise das representações sociais de estudantes universitários. **Psicologia e Saber Social**, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 223-242, abr. 2018. ISSN 2238-779X. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/view/33627>. Acesso em: 20 nov. 2022. doi:<https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2017.33627>.

MAK, K. L; KLEITMAN, S; ABBOR, M. J. **Impostor Phenomenon Measurement Scales: A Systematic Review**. Sydney. Ano 10, n. 671, p. 2, 12 abr. 2019. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.00671> Acesso em: 01 jun 2022.

MATOS, Patricia Andréa Victório Camargo de. **Síndrome do impostor e auto-eficácia de minorias sociais: alunos de contabilidade e administração**. 2014. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, University of São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/D.12.2014.tde-07012015-175044. Acesso em: 17 Jun 2022.

PEREIRA, Letícia S. I. Lopes. **A Revolução Tecnológica e Seus Impactos no Mundo do Trabalho: Uma Reflexão sobre Doenças Psicossomáticas**. 2020. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/29781/LETICIA%20SAYURI%20IWABUCHI%20LOPES%20PEREIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 Set. 2022.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUBINSTEIN, P. **O lado oculto e positivo da síndrome do impostor**. BBC News Brasil, São Paulo, 23 jun 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-56745922>. Acesso em: 01 jun. 2022.

REVELO. **Retrato de desigualdade de gênero Mercado de tecnologia 2019**. Disponível em: <https://jobs.revelo.com.br/ebooks/relatorio-de-genero-2019>. Acesso em: 19 jun 2022.

SCORSOLINI-COMIN, Fabio et al. Fatores associados ao Bem-Estar Subjetivo em pessoas casadas e solteiras. *Estudos de Psicologia (Campinas)* [online]. 2016, v. 33, n. 2 [Acessado 14 Novembro 2022], pp. 313-324. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-02752016000200013>>. ISSN 1982-0275. <https://doi.org/10.1590/1982-02752016000200013>.

WEF - World Economic Forum. **WEF Annual Meeting 2019**. Disponível em: <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2019/>. Acesso em: 19 jun. 2022.