

A síndrome do impostor em profissionais de secretariado executivo: sua influência na atuação organizacional



Imposter syndrome in executive secretarial professionals: its influence on organizational performance

Solange Coelho 

Fatec São Paulo
solangecoelho428@gmail.com

Jamile Lopes 

Fatec São Paulo
jamille.rachel@gmail.com

Esmeralda Oliveira 

Fatec São Paulo
esmeralda.oliver@gmail.com

Janaina Dourado 

Fatec São Paulo
janaina.dourado@cps.sp.gov.br

Maria do Carmo Todorov 

Fatec São Paulo
maria.todorov@cps.sp.gov.br

Revista Processando o Saber

eISSN 2179-5150 · Vol 18, n. 01, 2026
Multidisciplinar · DOI · Revisão por pares

Faculdade de Tecnologia Praia Grande – FATEC

Períodicidade: Anual
revista@fatecpg.edu.br

Recebido: Jan 2026

Aceito: Mar 2026

Publicado: Jun 2026

URL: <https://www.fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/453>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20045593>



RESUMO

A Síndrome do Impostor (SI) se caracteriza pela dificuldade de internalizar conquistas e pelo medo constante de ser exposto como uma fraude, mesmo diante de evidências de competência. Este estudo tem como objetivo analisar a influência da Síndrome do Impostor na atuação de profissionais de Secretariado Executivo no contexto organizacional. Se Trata de uma pesquisa de abordagem quantitativa e descritiva, realizada por meio de questionário estruturado aplicado a 52 profissionais da área. Os resultados indicam a presença significativa de traços associados à SI, como insegurança profissional, autossabotagem e dificuldade em reconhecer o próprio mérito. Observa-se que tais fatores impactam diretamente a autoconfiança, a tomada de decisão e o desempenho profissional. Conclui-se que a SI representa um desafio relevante para o desenvolvimento e valorização desses profissionais, evidenciando a necessidade de estratégias organizacionais voltadas à promoção da segurança psicológica.

PALAVRAS-CHAVE: Síndrome do Impostor; Secretariado Executivo; comportamento organizacional.

ABSTRACT

The Impostor Syndrome (IS) is characterized by the difficulty of internalizing achievements and the persistent fear of being exposed as a fraud, even in the presence of evidence of competence. This study aims to analyze the influence of Impostor Syndrome on the performance of Executive Secretariat professionals in organizational contexts. This is a quantitative and descriptive study conducted through a structured questionnaire administered to 52 professionals in the field. The results indicate a significant presence of traits associated with IS, such as professional insecurity, self-sabotage, and difficulty in recognizing one's own achievements. These factors directly impact self-confidence, decision-making, and professional performance. It is concluded that IS represents a relevant challenge for the development and recognition of these professionals, highlighting the need for organizational strategies aimed at promoting psychological safety.

KEY-WORDS: *Impostor Syndrome; Executive Secretariat; organizational behavior; professional performance.; Action Research.*

INTRODUÇÃO

A Síndrome do Impostor (SI) se caracteriza pela dificuldade de internalizar conquistas e pela persistente sensação de fraude, mesmo diante de evidências objetivas de competência. Esse fenômeno foi inicialmente descrito por Clance e Imes (1978), sendo amplamente estudado em diferentes contextos profissionais.

No ambiente organizacional, especialmente em funções que demanda elevado nível de responsabilidade e multifuncionalidade, como o Secretariado Executivo, tais percepções podem ser intensificadas. Esses profissionais atuam de forma estratégica, exigindo competências técnicas, emocionais e relacionais.

Apesar da relevância do tema, observa-se uma lacuna na literatura no que se refere à análise da Síndrome do Impostor entre profissionais de Secretariado Executivo, sobretudo no contexto brasileiro.

Diante disso, este estudo busca analisar de que forma a Síndrome do Impostor influencia a atuação desses profissionais no ambiente organizacional.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 O PROFISSIONAL DE SECRETARIADO EXECUTIVO

O profissional de Secretariado Executivo desempenha um papel estratégico nas organizações, atuando como elo entre gestores e equipes. Segundo Chiavenato (2014), o capital humano é um dos principais recursos organizacionais, sendo essencial compreender o comportamento e o desempenho dos profissionais.

Nesse contexto, o secretariado moderno ultrapassa funções operacionais, assumindo responsabilidades gerenciais e estratégicas. Essa ampliação de funções exige alta qualificação e constante adaptação, o que pode gerar pressões relacionadas ao desempenho.

1.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional estuda a dinâmica entre indivíduos e organizações, considerando fatores psicológicos, sociais e estruturais. Robbins (2005) destaca que aspectos como motivação, percepção e emoções influenciam diretamente o desempenho profissional.

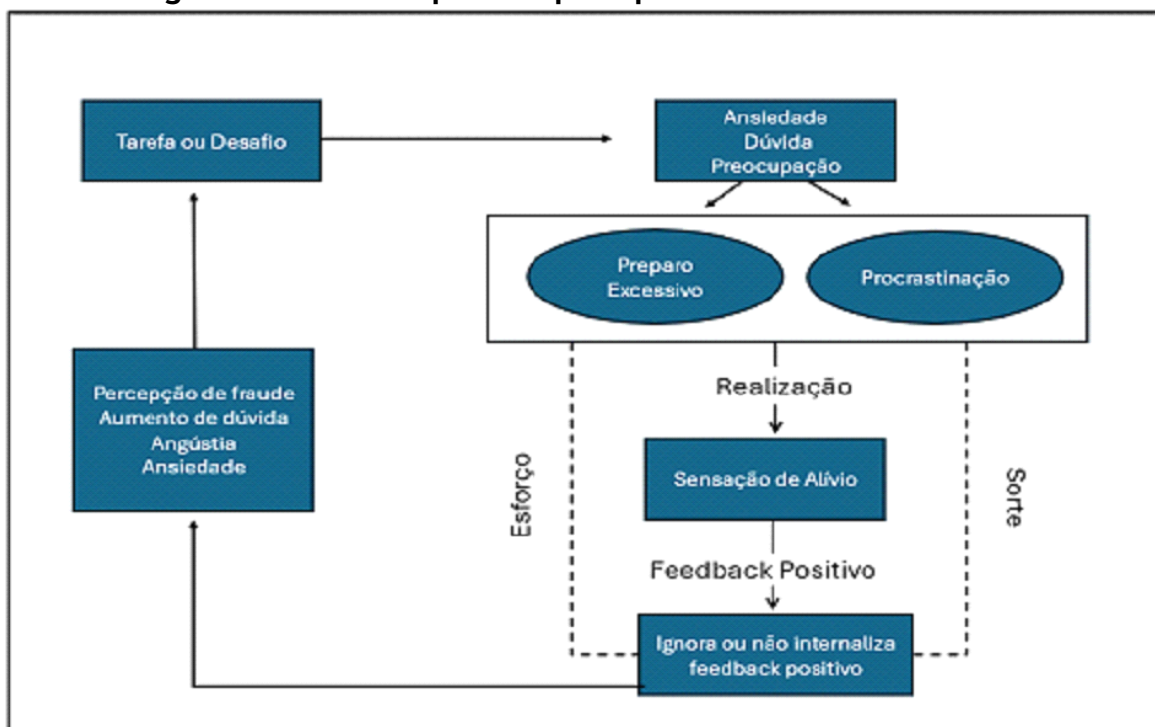
Assim, compreender o comportamento organizacional permite analisar como crenças individuais impactam a atuação no ambiente de trabalho, especialmente em contextos de alta exigência.

1.3 A SÍNDROME DO IMPOSTOR

A Síndrome do Impostor foi definida por Clance (1985) como um padrão psicológico no qual indivíduos duvidam de suas próprias habilidades e temem ser expostos como fraudes.

Entre suas principais características estão a autossabotagem, o perfeccionismo e a dificuldade em internalizar conquistas.

Figura 1 – Ciclo do Impostor e principais sentimentos associados



Fonte: Adaptado de Sakulku & Alexander (2011), inspirado em Clance (1985)

Estudos recentes apontam que a SI está associada a fatores como ansiedade, baixa autoestima e pressão por desempenho (MOLINA et al., 2023).

No contexto organizacional, a SI pode comprometer a tomada de decisão, a comunicação e o desenvolvimento profissional.

1.4 A SÍNDROME DO IMPOSTOR NO SECRETARIADO EXECUTIVO

No contexto do Secretariado Executivo, a Síndrome do Impostor (SI) relaciona-se à complexidade das funções desempenhadas e à pressão por desempenho contínuo, características inerentes às organizações contemporâneas (ROBBINS, 2005; CHIAVENATO, 2014). A necessidade de conciliar competências técnicas, emocionais e estratégicas amplia as exigências sobre esses profissionais, contribuindo para o desenvolvimento de inseguranças relacionadas à própria capacidade.

Além disso, a busca por legitimação profissional, especialmente em áreas historicamente marcadas por estereótipos, pode favorecer a internalização de crenças impostoras, conforme discutido por DUBAR (2005) no âmbito da construção da identidade profissional. Nesse sentido, a dificuldade de reconhecimento social e organizacional da profissão pode intensificar sentimentos de inadequação.

De acordo com CLANCE (1985) e YOUNG (2011), indivíduos com traços da Síndrome do Impostor tendem a duvidar de suas competências, mesmo diante de evidências objetivas de desempenho. Estudos mais recentes, como o de TEWFIK (2022), apontam que esses profissionais frequentemente apresentam comportamentos de autossabotagem e evitam assumir novos desafios, o que pode comprometer seu desenvolvimento na carreira.

Assim, é possível observar que profissionais de Secretariado Executivo, apesar da elevada qualificação, podem questionar sua própria capacidade, afetando sua segurança na atuação e sua disposição para assumir posições de maior responsabilidade.

Dessa forma, a relação entre comportamento organizacional, identidade profissional e Síndrome do Impostor permite compreender como fatores individuais e organizacionais se interligam na construção da percepção de competência desses profissionais.

2. METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, de natureza descritiva. O instrumento de coleta de dados consistiu em um questionário estruturado, composto por 15 questões, elaborado com base na escala Likert de cinco pontos, variando de “nunca” a “sempre”.

O instrumento foi inspirado na escala proposta por Clance (1985), sendo adaptado ao contexto organizacional. A aplicação ocorreu por meio de formulário eletrônico.

A amostra foi composta por 52 profissionais de Secretariado Executivo, selecionados por conveniência. Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e consentiram voluntariamente com sua participação, sendo assegurado o anonimato das respostas. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, com apresentação em percentuais.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos demonstram que a Síndrome do Impostor está presente entre os profissionais analisados.

Tabela 1 – Perfil dos Respondentes

Faixa etária	Percentual
20-30 anos	46,2%
31-40 anos	34,6%
41+ anos	19,2%

Fonte: Pesquisa de campo, 2025

Gráfico 1 – Nível de insegurança profissional

52 respostas

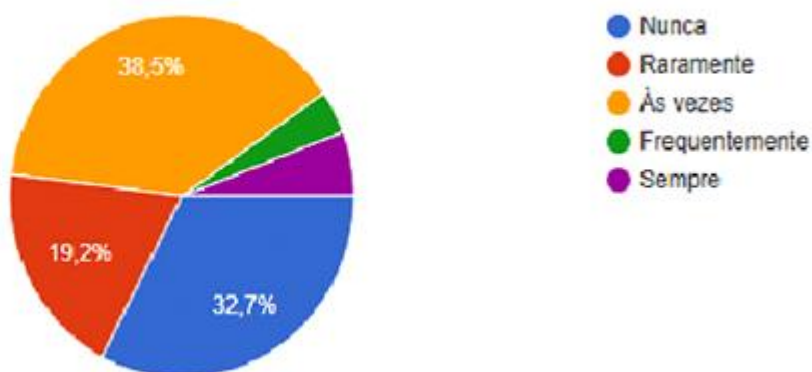


Fonte: Pesquisa de campo, 2025

Observa-se no gráfico 1 que 42,3% dos respondentes relataram níveis elevados de insegurança profissional, evidenciando dificuldades na percepção de competência. Esse resultado está alinhado aos estudos de Clance (1985), que apontam a dificuldade em reconhecer a própria competência como característica central da Síndrome do Impostor.

Gráfico 2 – Dificuldade em reconhecer conquistas

52 respostas

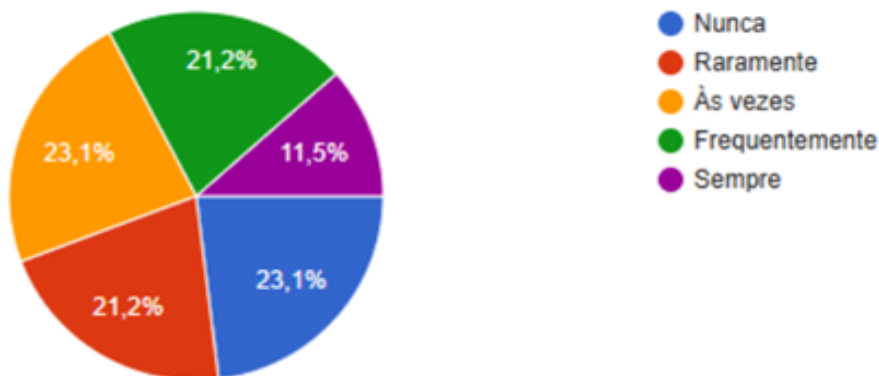


Fonte: Pesquisa de campo, 2025

Além disso, 38,5% dos respondentes, conforme gráfico 2, indicaram dificuldade em reconhecer suas conquistas, o que reforça os achados de Young (2011), ao destacar que indivíduos com SI tendem a minimizar seus próprios sucessos.

Gráfico 3 – Presença de autossabotagem

52 respostas



Fonte: Pesquisa de campo, 2025

Conforme gráfico 3, nota-se outro aspecto relevante refere-se à presença de comportamentos de autossabotagem, identificados em 32,7% da amostra. Conforme Tewfik (2022), tais comportamentos podem impactar negativamente o desempenho profissional e a tomada de decisão.

Os resultados obtidos nesta pesquisa apresentam convergência com estudos internacionais sobre a Síndrome do Impostor no ambiente organizacional. De acordo com Tewfik (2022), indivíduos com pensamentos impostores podem apresentar maior sensibilidade interpessoal e serem percebidos como mais empáticos nas relações de trabalho.

Entretanto, esses indivíduos também tendem a apresentar níveis reduzidos de autoconfiança. Esse aspecto foi identificado na presente pesquisa, na qual parte significativa dos respondentes demonstrou insegurança em relação às próprias competências.

Além disso, estudos recentes indicam que a Síndrome do Impostor está associada a impactos negativos no bem-estar e no desempenho profissional. Guenes et al. (2025) destacam que contextos de alta pressão favorecem o surgimento de sentimentos impostores.

Os resultados desta pesquisa reforçam essa perspectiva, ao evidenciar comportamentos de autossabotagem e dificuldade de reconhecimento de conquistas.

Outro fator relevante refere-se ao ambiente organizacional. Begeny et al. (2025) apontam que culturas altamente competitivas podem intensificar a Síndrome do Impostor. Esse entendimento amplia a análise dos dados, indicando que o fenômeno não se limita ao indivíduo, mas também está relacionado ao contexto organizacional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a Síndrome do Impostor exerce influência direta na atuação de profissionais de Secretariado Executivo, afetando sua autoconfiança e rendimento no ambiente organizacional.

O estudo contribui ao evidenciar a necessidade de ações institucionais voltadas à promoção da segurança psicológica e ao reconhecimento profissional, além de ampliar a produção científica sobre o tema no contexto brasileiro.

No que se refere às implicações práticas, ressalta-se a importância da adoção de iniciativas organizacionais voltadas à mitigação dos efeitos da Síndrome do Impostor.

Entre as principais medidas, destacam-se programas de mentoring e práticas de coaching, que favorecem o desenvolvimento da autoconfiança e o reconhecimento das competências individuais.

Adicionalmente, evidências da literatura indicam que intervenções estruturadas, como acompanhamento psicológico e programas de desenvolvimento profissional, podem reduzir significativamente a incidência desse fenômeno (BRAVATA et al., 2020).

Por fim, compreende-se que o enfrentamento da Síndrome do Impostor não depende exclusivamente do indivíduo, mas também da implementação de práticas institucionais consistentes no contexto organizacional.

REFERÊNCIAS

BEGENY, Caitlin T. et al. Cultural influences on the impostor phenomenon in organizational settings. *Journal of Applied Psychology*, 2025.

BRAVATA, D. M. et al. Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, v. 35, n. 4, p. 1252–1275, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CLANCE, Pauline. *The Impostor Phenomenon*. Atlanta: Peachtree, 1985.

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

DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

GUENES, Marie et al. Impostor syndrome and professional well-being: impacts in high-pressure environments. *Journal of Organizational Psychology*, 2025.

MOLINA, Ana et al. Síndrome do impostor no ambiente organizacional. *Revista Psicologia*, 2023.

ROBBINS, Stephen. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson, 2005.

YOUNG, Valerie. *The secret thoughts of successful women: Why capable people suffer from the impostor syndrome and how to thrive in spite of it*. New York: Crown Business, 2011.

TEWFIK, Basima A. The impostor phenomenon revisited: Consequences for workplace behavior and performance. *Academy of Management Journal*, 2022.