

RESSALVA

Atendendo solicitação do(a) autor(a), o texto completo desta dissertação será disponibilizado somente a partir de 20/01/2027.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

ANA CLARA TRISTÃO

**FENÔMENO DO IMPOSTOR, SAÚDE MENTAL E MEIO AMBIENTE
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS EXPERIÊNCIAS DAS
MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

FRANCA

2025

ANA CLARA TRISTÃO

**FENÔMENO DO IMPOSTOR, SAÚDE MENTAL E MEIO AMBIENTE
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS EXPERIÊNCIAS DAS
MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

**Tese apresentada à Universidade Estadual
Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Franca, para obtenção do
título de Doutora em Direito. Área de
concentração: Sistemas Normativos e
Fundamentos da Cidadania.**

Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

FRANCA

2025

T838f Tristão, Ana Clara

Fenômeno do impostor, saúde mental e meio ambiente de trabalho :
uma análise das experiências das magistradas e dos magistrados da
Justiça do Trabalho / Ana Clara Tristão. -- Franca, 2025
102 f.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP),
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. fenômeno do impostor. 2. Justiça do Trabalho. 3. meio ambiente
do trabalho. 4. saúde mental. I. Título.

IMPACTO POTENCIAL DA PESQUISA

Este estudo possui o impacto potencial de fomentar o debate e a conscientização sobre a saúde mental e o bem-estar no Poder Judiciário, ao mesmo tempo em que promove o desenvolvimento de políticas públicas e institucionais que enfrentem os desafios enfrentados por esses profissionais. Assim, a pesquisa poderá subsidiar iniciativas voltadas para a implementação de programas de saúde ocupacional e gestão organizacional que valorizem a diversidade e minimizem as disparidades no ambiente de trabalho. A pesquisa também está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) da Agenda 2030 da ONU, especialmente o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar – Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades) e o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico – Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos). Ao abordar a saúde ocupacional e propor a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e igualitários, o estudo contribui diretamente para a efetivação desses objetivos.

POTENTIAL IMPACT OF THE RESEARCH

This study has the potential to foster debate and raise awareness about mental health and wellbeing within the judiciary, while also promoting the development of public and institutional policies to address the challenges faced by these professionals. Thus, the research may support initiatives aimed at implementing occupational health programmes and organisational management strategies that value diversity and minimise disparities in the workplace. Furthermore, the study aligns with the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) of the 2030 Agenda, particularly SDG 3 (Good Health and Well-Being – Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages) and SDG 8 (Decent Work and Economic Growth – Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all). By addressing occupational health and advocating for the creation of healthier and more equitable work environments, the study directly contributes to the realisation of these goals.

ANA CLARA TRISTÃO

**FENÔMENO DO IMPOSTOR, SAÚDE MENTAL E MEIO AMBIENTE
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DAS
EXPERIÊNCIAS DAS MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

Tese apresentada à Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, para obtenção do título de Doutora em Direito. Área de concentração: Sistemas Normativos e Fundamentos da Cidadania.

BANCA EXAMINADORA

1º Examinador (Presidente): _____

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

2º Examinadora: _____

Profa. Dra. Eliana dos Santos Alves Nogueira

3º Examinador: _____

Prof. Dr. Daniel Damásio Borges

4º Examinadora: _____

Profa. Dra. Regina Stela Corrêa Vieira

5º Examinadora: _____

Profa. Dra. Rosangela Rodrigues Dias de Lacerda

Franca, 20 de janeiro de 2025.

Dedico este trabalho a todas as pessoas que já se sentiram impostoras, mas não desistiram de buscar seus sonhos, transformando desafios em coragem e dúvidas em aprendizado.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, que me acompanha desde a graduação e, ao longo desses anos, foi muito mais do que um mestre: foi inspiração. Você me ensinou que a pesquisa é, antes de tudo, uma travessia de coragem. Sou grata por cada palavra de incentivo, pelas portas abertas e pelas conversas que transformaram inseguranças em caminhos possíveis. Seu apoio está presente em cada página deste trabalho.

Aos meus pais, que sempre ofereceram amor incondicional e apoio incansável. Obrigada por me ensinarem, desde cedo, que eu poderia trilhar qualquer caminho que escolhesse – e por me assegurarem que vocês estariam comigo. Obrigada, sobretudo, por acreditarem na força dos meus sonhos. Cada abraço, cada palavra de incentivo e cada sorriso de orgulho tornaram possível a jornada que me trouxe até aqui.

Ao meu amor, meu companheiro de vida, presente em cada etapa desta caminhada. Obrigada por dividir comigo as alegrias das conquistas e também as incertezas das noites insones. Você vibrou com cada vitória como se fosse sua, segurou minha mão nos dias mais difíceis e me lembrou, sempre, de acreditar em mim. O amor que sinto por você é imenso – e parte essencial da pessoa que sou hoje.

Às minhas amigas e aos meus amigos, que, mesmo distantes, nunca deixaram que eu me sentisse só. Esta jornada, por vezes, foi solitária – mas vocês sempre encontraram uma forma de me escutar, de renovar minhas esperanças e de celebrar cada pequena vitória. Obrigada por compreenderem minhas ausências e, ainda assim, permanecerem presentes.

Às minhas colegas e aos meus colegas da pós-graduação, com quem compartilhei conversas, crises e muitos aprendizados. Obrigada por dividirem comigo não só o peso, mas também a leveza dessa caminhada.

Às professoras e aos professores membros das bancas de qualificação e de defesa, cujas contribuições foram fundamentais para o amadurecimento deste trabalho. Cada pergunta, cada comentário e cada sugestão enriqueceram a pesquisa de forma única.

A todas as pessoas que, de alguma forma, cruzaram o meu caminho e contribuíram com este trabalho. Cada um de vocês deixou uma marca nesta jornada, e a todos sou profundamente grata.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela concessão de bolsa de pesquisa (processos nº 88887.836887/2023-00 e 88887.611587/2021-00).

*“I'm so sick of running as fast as I can,
wondering if I'd get there quicker if I was a
man.”*

(Swift, 2019)

RESUMO

O fenômeno do impostor refere-se a uma experiência interna de fraude intelectual, caracterizada por sentimentos persistentes de inadequação, mesmo diante de evidências de competência. Embora amplamente investigado em diversos contextos, sua manifestação no âmbito do Poder Judiciário permanece inexplorada. Nesse sentido, esta tese analisa o fenômeno do impostor entre magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho, investigando sua prevalência e intensidade, bem como suas relações com variáveis sociodemográficas e condições laborais. Para tanto, utiliza-se, como métodos de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica e da técnica de pesquisa por meio de questionário, e, como métodos de abordagem, o dedutivo e o indutivo. Os resultados obtidos mediante a análise das experiências de 236 participantes indicam que o fenômeno está associado a diversos fatores institucionais, culturais e laborais. Constata-se que condições laborais adversas, como sobrecarga de trabalho e metas institucionais rigorosas, intensificam os sentimentos de inadequação, destacando-se a importância de intervenções organizacionais que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos, políticas públicas voltadas para a saúde mental no Poder Judiciário e estratégias de enfrentamento que contemplem as particularidades contextuais. Os dados reforçam a necessidade de ações que integrem diversidade, bem-estar e gestão organizacional como pilares fundamentais para a mitigação do fenômeno do impostor e para o fortalecimento da prestação jurisdicional no Brasil.

Palavras-chave: fenômeno do impostor; Justiça do Trabalho; meio ambiente do trabalho; saúde mental.

ABSTRACT

The impostor phenomenon refers to an internal experience of intellectual fraud, characterised by persistent feelings of inadequacy despite evidence of competence. Although widely studied in various contexts, its manifestation within the judiciary remains largely unexplored. This thesis examines the impostor phenomenon among judges of the Brazilian Labour Court system, investigating its prevalence and intensity, as well as its correlations with sociodemographic variables and working conditions. The research employs a bibliographic review and questionnaires as procedural methods, and adopts both deductive and inductive approaches as methodological frameworks. The analysis of the experiences of 236 participants indicates that the phenomenon is associated with various institutional, cultural and work-related factors. Adverse working conditions, such as excessive workloads and strict institutional targets, were found to exacerbate feelings of inadequacy, underscoring the importance of organisational interventions that foster more inclusive workplaces, public policies aimed at mental health within the judiciary, and coping strategies that address contextual specificities. The data highlight the need for initiatives that integrate diversity, wellbeing and organisational management as fundamental pillars to address the impostor phenomenon and strengthen judicial performance in Brazil.

Keywords: impostor phenomenon; Labour Court; work environment; mental health.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Histograma das pontuações obtidas pelos participantes na CIPS	34
Figura 2 – Níveis de experiência do fenômeno do impostor segundo as pontuações obtidas pelos participantes na CIPS, por frequência de ocorrência.....	35
Figura 3 – <i>Boxplot</i> das pontuações obtidas pelos participantes na CIPS	36
Figura 4 – Gênero dos participantes, por frequência de ocorrência	37
Figura 5 – Faixa etária dos participantes, por frequência de ocorrência	39
Figura 6 – Estado civil dos participantes, por frequência de ocorrência.....	41
Figura 7 – Cor, raça e etnia dos participantes, por frequência de ocorrência.....	43
Figura 8 – Participantes com e sem deficiência, por frequência de ocorrência.....	45
Figura 9 – Orientação sexual dos participantes, por frequência de ocorrência	47
Figura 10 – Nível de escolaridade dos participantes, por frequência de ocorrência	49
Figura 11 – Quantidade de filhos dos participantes, por frequência de ocorrência.....	51
Figura 12 – Ano de ingresso na magistratura trabalhista dos participantes, por frequência de ocorrência	53
Figura 13 – Forma de ingresso na magistratura trabalhista dos participantes, por frequência de ocorrência	54
Figura 14 – Cargo dos participantes, por frequência de ocorrência	54
Figura 15 – Tribunal dos participantes, por frequência de ocorrência	56
Figura 16 – Aquisição de doença relacionada ao trabalho pelos participantes durante o exercício da magistratura trabalhista, por frequência de ocorrência	57
Figura 17 – Experiência de constrangimento, discriminação e preconceito no trabalho pelos participantes durante o exercício da magistratura trabalhista, por frequência de ocorrência...	59
Figura 18 – Experiência de assédio institucional pelos participantes durante o exercício da magistratura trabalhista, por frequência de ocorrência.....	61
Figura 19 – Nível de satisfação dos participantes com a qualidade de vida no trabalho, por frequência de ocorrência.....	63
Figura 20 – Categorias das sugestões, críticas e comentários dos participantes, por frequência de ocorrência.....	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das pontuações obtidas pelos participantes na CIPS	35
Tabela 2 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por gênero.....	38
Tabela 3 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por faixa etária.....	39
Tabela 4 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por estado civil	41
Tabela 5 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por cor, raça e etnia	43
Tabela 6 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por participantes com e sem deficiência.....	45
Tabela 7 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por orientação sexual.....	47
Tabela 8 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por nível de escolaridade.....	49
Tabela 9 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por quantidade de filhos	51
Tabela 10 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por cargo.....	55
Tabela 11 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por aquisição de doença ocupacional	57
Tabela 12 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por experiência de constrangimento, discriminação e preconceito no trabalho	59
Tabela 13 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por experiência de assédio institucional	62
Tabela 14 – Estatísticas descritivas da pontuação na CIPS por nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho	63

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 MATERIAIS E MÉTODOS	15
3 REFERENCIAL TEÓRICO	22
3.1 Características do fenômeno do impostor	22
3.2 Escalas de medida para o fenômeno do impostor	28
3.3 Consequências e impactos do fenômeno do impostor	29
3.4 Propostas de intervenções e pesquisas e abordagens contemporâneas para o fenômeno do impostor	30
4 RESULTADOS	34
4.1 Pontuação na CIPS	34
4.2 Gênero	37
4.3 Faixa etária	39
4.4 Estado civil	41
4.5 Cor, raça e etnia	42
4.6 Deficiência	44
4.7 Orientação sexual	46
4.8 Escolaridade	48
4.9 Filhos	50
4.10 Ingresso na magistratura trabalhista	52
4.11 Cargo	54
4.12 Tribunal	56
4.13 Doença ocupacional	57
4.14 Constrangimento, discriminação e preconceito	58
4.15 Assédio institucional	60
4.16 Qualidade de vida no trabalho	62
4.17 Sugestões, críticas e comentários	64
5 DISCUSSÃO	70
6 CONCLUSÃO	76
REFERÊNCIAS	81
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	83
ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	99

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno do impostor (FI) refere-se a um termo cunhado por Clance e Imes (1978) para designar uma experiência interna de fraude intelectual. Trata-se de um constructo psicossocial caracterizado por uma autopercepção de incompetência, mesmo diante de evidências objetivas de sucesso.

Indivíduos que experienciam o FI frequentemente atribuem suas realizações a fatores externos, como sorte ou circunstâncias favoráveis, e sentem medo persistente de serem desmascarados como “fraudes”. Embora não impeça necessariamente o sucesso, o FI pode limitar o potencial dos indivíduos e dificultar o aproveitamento pleno de suas conquistas.

As pesquisas sobre o tema expandiram significativamente desde sua concepção inicial. Estudos tradicionais frequentemente enfatizam o FI como um problema interno, associado à baixa autoestima ou traços de personalidade, negligenciando a influência de ambientes de trabalho disfuncionais, desigualdades sistêmicas e dinâmicas organizacionais. Essa abordagem limita a compreensão do fenômeno, pois desvia a atenção das condições sociais e institucionais que frequentemente perpetuam essas experiências. Ao negligenciar essas dimensões, muitos estudos falham em propor soluções eficazes que abordem as causas subjacentes do FI. Nesse sentido, a literatura tradicional sobre o FI tem sido amplamente criticada por sua tendência a patologizar sentimentos individuais sem considerar adequadamente os fatores estruturais e contextuais que contribuem para sua emergência.

Em contrapartida, estudos recentes apontam não estar o fenômeno restrito a um grupo demográfico ou ocupacional específico, sendo relatado em diversos contextos, destacando a importância de uma abordagem interseccional para compreendê-lo em sua totalidade.

Todavia, Gullifor *et al.* (2023), por meio de uma revisão sistemática da literatura existente sobre o FI, constataram que os estudos empíricos realizados sobre o tema se concentram quase exclusivamente nas áreas de administração, educação, saúde, enfermagem e psicologia.

De forma análoga, por meio de uma análise bibliométrica sobre a evolução dos estudos relacionados ao fenômeno do impostor, Stone-Sabali *et al.* (2023) destacam que, apesar de um aumento exponencial de pesquisas sobre o tema na última década, existe a necessidade de uma abordagem interdisciplinar e colaborativa, com maior integração entre pesquisadores de diferentes países e disciplinas, para explorar as raízes culturais e contextuais do fenômeno e

desenvolver estratégias eficazes de prevenção e tratamento, especialmente em populações sub-representadas.

Portanto, o FI permanece um tema de relevância teórica e prática, exigindo abordagens cada vez mais integradas e baseadas em evidências. A continuidade das pesquisas nesse campo é essencial para o desenvolvimento de medidas mais inclusivas, intervenções mais eficazes e, acima de tudo, para mitigar os impactos negativos do fenômeno sobre indivíduos e organizações. Nesse sentido, investigar o FI em contextos organizacionais específicos, com suas próprias dinâmicas de pressão e reconhecimento, torna-se crucial.

A magistratura trabalhista, por sua vez, é um campo em que o FI pode assumir contornos particulares, dada a complexidade e as demandas inerentes à função. A Justiça do Trabalho desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos laborais, enfrentando desafios significativos em um cenário de precarização crescente das relações de trabalho. Os magistrados e magistradas que atuam nesse âmbito lidam cotidianamente com pressões por produtividade, metas institucionais rigorosas e expectativas sociais que reforçam a responsabilidade de zelar pela dignidade no trabalho. Esse contexto é agravado por condições estruturais adversas, como escassez de recursos, excesso de demandas processuais e riscos de adoecimento ocupacional, configurando um cenário propício para a manifestação do FI.

O contexto de precarização reportado por magistrados e magistradas trabalhistas, que atuam em um ramo responsável por garantir os direitos laborais, mostra-se paradoxal e, portanto, altamente relevante para uma análise aprofundada do FI. Se, por um lado, a Justiça do Trabalho desempenha o papel constitucional de proteção de direitos trabalhistas, por outro, os próprios magistrados e magistradas vivenciam condições estruturais adversas, com pressões por metas de produtividade, excesso de demandas e riscos de adoecimento ocupacional. Essa incongruência – entre a responsabilidade de zelar pela dignidade no trabalho e a vivência de um ambiente laboral extenuante – demonstra lacunas institucionais, organizacionais e individuais que merecem ser pesquisadas, sobretudo para subsidiar políticas de saúde ocupacional e práticas de gestão mais equitativas.

Diante desse cenário, a pesquisa teve por objetivo geral analisar as experiências de magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho no que tange à identificação com o fenômeno do impostor. Para tanto, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: a) mensurar a prevalência e os níveis de intensidade do FI, por meio da aplicação da *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CIPS); b) investigar possíveis relações entre variáveis sociodemográficas e as pontuações na CIPS, explorando eventuais disparidades no contexto da magistratura

trabalhista; e c) examinar correlações entre fatores relacionados ao ambiente de trabalho e as pontuações na CIPS, buscando compreender a influência de condições institucionais na manifestação desses sentimentos.

A investigação sobre o fenômeno do impostor na magistratura trabalhista justifica-se pela relativa escassez de estudos empíricos sobre a temática no Brasil¹ e pela inexistência de pesquisas que utilizaram o ambiente jurídico como objeto de estudo, tanto no âmbito nacional, quanto internacional.

Ao realizar uma abordagem quantitativa e qualitativa, a pesquisa busca propor reflexões sobre o ambiente de trabalho e a saúde ocupacional no Poder Judiciário. Nessa ótica, a originalidade do estudo reside em introduzir o debate acerca do FI em um espaço institucional inexplorado pela literatura acadêmica, evidenciar como o fenômeno pode ser agravado por condições organizacionais e apontar caminhos para que a Justiça do Trabalho promova práticas mais saudáveis de gestão e valorização profissional.

Ressalta-se que o trabalho se alinha diretamente ao projeto “Os impactos das políticas públicas no trabalho e no meio ambiente do trabalho em face da efetivação dos direitos fundamentais e da cidadania do trabalhador”, desenvolvido pelo orientador da pesquisa, que investiga como o Direito do Trabalho pode responder às transformações contemporâneas nas relações laborais e na organização do trabalho, promovendo condições de trabalho dignas e saudáveis. Ainda, também adere à “Linha de Pesquisa II – Cidadania Social e Econômica e Sistemas Normativos”, na qual se situa o projeto de pesquisa supramencionado, e à Área de Concentração do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP, qual seja, “Sistemas Normativos e Fundamentos da Cidadania”.

Em consonância com essa perspectiva, esta tese busca compreender como o fenômeno do impostor, influenciado por condições institucionais e estruturais, afeta a saúde mental e o bem-estar de magistrados e magistradas trabalhistas, propondo soluções que reforcem a dignidade, a cidadania e os direitos fundamentais no âmbito do trabalho.

¹ Uma pesquisa realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, utilizando as palavras-chave “fenômeno do impostor” e “síndrome do impostor”, revelou oito trabalhos relacionados ao tema entre os anos de 2014 e 2024. Esses estudos, entretanto, concentram-se em áreas como o ambiente acadêmico, a infância, mulheres em posições de liderança e minorias sociais, sem qualquer foco no campo jurídico.

6 CONCLUSÃO

A análise dos resultados obtidos a partir da aplicação do questionário e da *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CIPS) revela um quadro complexo que corrobora a importância de se discutir o fenômeno do impostor no contexto da magistratura trabalhista.

Em primeiro lugar, cabe destacar que, na amostra total de 236 participantes, os níveis de experiência do FI distribuíram-se principalmente em patamares moderados (52,5%) e frequentes (28,8%), além dos participantes que relataram nível intenso (5,9%). Embora parte dos respondentes (12,7%) não tenha se identificado com o fenômeno, a maioria se localizou em faixas que indicam, ao menos, certo grau de desconforto ou insegurança, em consonância com os achados de Clance e Imes (1978) de que mesmo indivíduos em posições de prestígio podem experimentar sentimentos de inadequação.

As análises quantitativas indicaram que as variáveis relacionadas às condições labor-ambientais – existência de doença ocupacional, experiências de constrangimento, discriminação e preconceito, assédio moral institucional e baixos níveis de satisfação com a qualidade de vida laboral – foram as que mais apresentaram diferenças estatisticamente significativas em relação à pontuação obtida na CIPS.

Tais resultados vão ao encontro da perspectiva proposta por Feenstra *et al.* (2020) e por Tulshyan e Burey (2021) ao defenderem o FI não é apenas um constructo individual, mas frequentemente é alimentado por condições institucionais e socioambientais que reforçam o sentimento de inadequação. Sob essa ótica, os achados sugerem que o adoecimento (físico e psíquico), as pressões institucionais e a falta de suporte adequado são fatores fundamentais para compreender por que magistrados e magistradas podem vivenciar a sensação de serem “impostores”, a despeito de terem alcançado elevados níveis de sucesso em suas carreiras profissionais.

A análise dos comentários na questão aberta reforça ainda mais o papel do ambiente de trabalho. Os relatos de “pressões, sobrecarga e desvalorização” e de “críticas institucionais” constituíram as categorias de maior recorrência entre as considerações, alinhando-se à compreensão de que o ambiente laboral – que deve, em teoria, promover saúde física e mental – tem apresentado barreiras significativas para o exercício seguro e saudável da magistratura do trabalho.

Assim, os resultados desta pesquisa corroboram e ampliam achados prévios na literatura sobre o FI, revelando não apenas a prevalência de sentimentos de autopercepção negativa em

magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho, mas, sobretudo, a interação dessas vivências com fatores contextuais, institucionais e pessoais.

A insatisfação com condições de trabalho, as denúncias de falta de estrutura e as experiências de assédio moral institucional evidenciadas na pesquisa dialogam com a literatura que relaciona o FI ao adoecimento ocupacional (Bravata *et al.*, 2019). As falas registradas, particularmente na categoria “bem-estar e saúde mental”, indicam que pressões voltadas para metas numéricas e ausência de reconhecimento constituem fatores que podem fomentar o surgimento ou o agravamento de sentimentos de impostor.

Ao considerar que boa parte dos relatos descreveu quadros de estresse, insatisfação e até mesmo menção ao “risco real de suicídios”, o quadro torna-se preocupante para a magistratura trabalhista enquanto categoria profissional. Trata-se, portanto, de um alerta para a necessidade de políticas mais abrangentes de saúde e bem-estar no Poder Judiciário, a fim de prevenir danos psicológicos e evitar que o FI se torne mais um fator de vulnerabilização desses profissionais.

À luz dos dados, pode-se propor que a elevada demanda de produtividade e a carência de suporte institucional atuem como fatores de intensificação do FI. Em linha com Feenstra *et al.* (2020), sugere-se que o fenômeno não seja analisado apenas como uma “falha” individual, mas como resultado de um ambiente que, ao exigir resultados quantitativos constantes, negligencia a complexidade e a natureza humana do trabalho judicante. Pressões por metas, riscos de punição disciplinar e a falta de reconhecimento ou valorização institucional emergem como potenciais vetores que reforçam a autopercepção de “não merecimento” ou insegurança sobre as próprias competências.

Cumprе ressaltar que a situação pode ser paradoxal: embora a Justiça do Trabalho seja constitucionalmente responsável por tutelar os direitos dos trabalhadores, o próprio corpo de magistrados revela vivências que se assemelham à precarização. Há, portanto, uma incongruência entre a missão institucional de proteção de direitos sociais e a realidade de sobrecarga e fragilidade estrutural, o que coloca em xeque a qualidade da prestação jurisdicional e o bem-estar de seus agentes. Essa constatação aproxima-se do argumento de Feenstra *et al.* (2020) ao situar o FI em um contexto que pode reforçar desigualdades, adoecimento e insegurança profissional.

Na mesma direção, as queixas sobre sobrecarga e pressões excessivas confirmam a importância de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Na análise qualitativa, a incidência de relatos sobre adoecimento, assédio e constrangimentos corrobora a relação intrínseca entre

insatisfação com o trabalho e intensificação do FI, evidenciada ainda pelos escores significativamente mais altos na CIPS entre aqueles que se declararam “nada satisfeitos(as)” com a qualidade de vida laboral. A partir do referencial de Clance (1985), que destaca o perfeccionismo e o medo de falhar como elementos centrais do FI, é possível conjecturar que um ambiente institucional opressivo e focado em resultados quantitativos tende a acentuar a autocritica e a ansiedade, intensificando o ciclo do impostor.

O ambiente laboral “nunca é neutro” (Almeida, 2015), e os magistrados sofrem os impactos diretos de metas de produtividade, escassez de servidores e falta de suporte institucional, corroborando estudos como o de Leonhardt, Bechtoldt e Rohrmann (2017), em que a presença de circunstâncias de trabalho hostis pode desencadear ou agravar sentimentos de impostor.

Em relação ao gênero, a ausência de diferenças estatisticamente significativas na pontuação do FI (embora a amostra tenha se dividido quase equitativamente entre mulheres e homens) aponta uma direção interessante a ser explorada. Por um lado, a literatura clássica (Clance; Imes, 1978) e estudos posteriores (Price *et al.*, 2024) destacam que mulheres podem experimentar o FI de forma mais intensa, especialmente em ambientes tipicamente masculinos. Por outro lado, a magistratura trabalhista brasileira conta com a presença significativa de mulheres, o que pode atenuar, em parte, a desvantagem de gênero. Contudo, não se pode ignorar que a análise qualitativa de algumas respostas abertas revelou a percepção de sobrecarga de trabalho e responsabilidades familiares para as mulheres, sinalizando que, ainda que a diferença quantitativa não tenha sido estatisticamente robusta, há percepções de discriminação e de acúmulo de funções. Esse achado é convergente com as reflexões de Clance e O’Toole (1987) sobre o papel dos estereótipos de gênero e a alta expectativa de desempenho e cuidado atribuída às mulheres.

A experiência de adoecimento ocupacional, constrangimento, preconceito e assédio moral institucional como variáveis com alta correlação com o FI reforça a dimensão contextual proposta pela abordagem labor-ambiental (Almeida, 2013; Costa; Gonçalves; Almeida, 2013). Na medida em que a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado é princípio constitucional, constata-se que os magistrados entrevistados vivem um cenário que se afasta da efetivação dos direitos fundamentais à saúde e à dignidade profissional. Além dos dados quantitativos, os relatos sobre assédio institucional demonstram uma utilização desvirtuada do poder hierárquico ou correicional, gerando ambiente de medo, insegurança e, conseqüentemente, maior propensão à dúvida quanto à própria competência.

A conjunção desses fatores sugere algumas hipóteses explicativas. Primeiramente, supõe-se que o FI entre magistrados e magistradas do trabalho possa ser parcialmente moldado por um contexto organizacional que favorece a autocrítica excessiva. O caráter multifatorial do FI, conforme discutido por Clance (1985) e Young (2011), combinaria aspectos pessoais, como perfeccionismo ou altas expectativas internas, a exigências externas institucionais, acentuadas pela cobrança de produtividade e falta de reconhecimento.

Em segundo lugar, a cultura judiciária, permeada por ideias de autoridade e infalibilidade, pode reforçar o receio de revelar vulnerabilidades, levando ao fenômeno do impostor como uma forma de dissonância entre a imagem profissional esperada e a percepção individual de capacidade.

Terceiro, as condições de trabalho precarizadas, como relatado nos depoimentos (falta de servidores, ausência de políticas de valorização, pressões por metas), podem impor um nível de estresse elevado que estimula a crença de que, sem esforço sobre-humano, a pessoa não estaria à altura de suas funções – um componente frequentemente descrito no “perfil do impostor” (Clance, 1985; Young, 2011).

Os achados, portanto, trazem implicações relevantes para o campo jurídico e para a gestão institucional na Justiça do Trabalho. Do ponto de vista organizacional, os dados corroboram a crítica de Feenstra *et al.* (2020), segundo a qual ações focadas unicamente no indivíduo (como treinamentos de autoconfiança ou terapias voltadas ao manejo de inseguranças) podem não surtir efeito duradouro se os fatores estruturais permanecerem inalterados. Nesse contexto, transformações institucionais que promovam transparência, equilíbrio entre produtividade e saúde e enfrentamento efetivo de práticas de assédio são essenciais para que os magistrados não se tornem alvos de adoecimento e não desenvolvam, ou agravem, sentimentos de inadequação.

Por fim, do ponto de vista prático, esta pesquisa pode contribuir para a adoção de iniciativas concretas que protejam e fortaleçam a saúde ocupacional de magistrados e magistradas. No entanto, à luz do referencial teórico que enfatiza os fatores organizacionais e contextuais, é imprescindível superar a visão individualizada do fenômeno do impostor e avançar em intervenções estruturais no âmbito institucional da Justiça do Trabalho. O aprimoramento das condições ambientais emerge como ponto-chave para minimizar o impacto do FI. Garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e respeitoso não é apenas um dever constitucional, mas também um requisito fundamental para que os integrantes da Justiça do

Trabalho possam exercer suas funções de maneira plena, segura e digna, e, ainda, promover a melhoria da prestação jurisdicional.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (coord.). **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 149-165.
- ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e saúde mental. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: CREMESP - Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015, p. 109-122.
- BRAVATA, D. M.; WATKINS, J.; CHAN, A.; CAIMI, A.; TIU, J.; PHILLIPS, K. A.; *et al.* Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: A Systematic Review. **Journal of General Internal Medicine**, v. 34, n. 2, p. 200–212, 2019.
- CLANCE, P. R. **The impostor phenomenon**: overcoming the fear that haunts your success. Atlanta: Peachtree Publishers, 1985.
- CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v. 15, n. 3, p. 241–247, 1978.
- CLANCE, P. R.; O'TOOLE, M. A. The Impostor Phenomenon: An Internal Barrier to Empowerment and Achievement. **Women & Therapy**, v. 6, n. 3, p. 51–64, 1987.
- COKLEY, K. O.; MCCLAIN, S.; ENCISCO, D.; MARTINEZ, M. An Examination of the Impact of Minority Status Stress and Impostor Feelings on the Mental Health of Diverse Ethnic Minority College Students. **Journal of Multicultural Counseling and Development**, v. 42, p. 2–14, 2024.
- COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re) significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coord.). **Apontamentos para uma teoria geral**: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.
- COSTA, Aline Moreira da; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito Ambiental do Trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.
- FEENSTRA, C.; JORDAN, C.; DEARTH, D.; GERRIG, R. Addressing the Impostor Phenomenon in the Workplace: A Contextual Approach. **Social Psychology Quarterly**, v. 83, n. 4, p. 385–408, 2020.

- GULLIFOR, E. A.; MOORE, S.; YOUNG, A. Reconceptualizing the Impostor Phenomenon: A Trait-State Perspective. **Journal of Career Development**, v. 50, n. 1, p. 3–25, 2023.
- HARVEY, J. C. The Impostor Phenomenon and Achievements: A Misrepresentation of Success. **Journal of Counseling Psychology**, v. 28, n. 6, p. 464–472, 1981.
- HUTCHINS, H. M.; PENNEY, L. M.; SUBLETT, L. W. What Impostors Fear: Examining Learner Safety, Impostor Phenomenon, and Cultural Mistrust. **Human Resource Development Quarterly**, v. 29, n. 1, p. 1–19, 2018.
- LEONHARDT, M.; BECHTOLDT, M. N.; ROHRMANN, S. All Impostors Aren't Created Equal: Distinguishing the Impostor Phenomenon from Strategic Self-Presentation. **Personality and Individual Differences**, v. 88, p. 21–29, 2017.
- MAK, K.; KONG, S.; TAM, T. Understanding the Impostor Phenomenon in Different Cultural Contexts: A Meta-Analytic Review. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 45, n. 12, p. 1803–1820, 2019.
- NEUREITER, M.; TRAUT-MATTAUSCH, E. The Impostor Phenomenon as a Barrier to Career Development: Longitudinal Findings from a Mixed-Methods Study. **Frontiers in Psychology**, v. 7, p. 1–11, 2016.
- PARA, A.; SMITH, J.; BROWN, L. Addressing the Impostor Phenomenon: Evidence-Based Interventions and Organizational Strategies. **Workplace Mental Health Journal**, v. 15, n. 3, p. 210–228, 2024.
- PRICE, J.; ROBERTS, S.; ELLISON, T. Gender Differences in the Impostor Phenomenon: A Comprehensive Meta-Analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 134, p. 123–139, 2024.
- TULSHYAN, R.; BUREY, J. Stop Telling Women They Have Impostor Syndrome. *Harvard Business Review*, 2021.
- YOUNG, V. **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.
- YAFFE, S. Impostor Syndrome and Parenting Styles: a relational approach. **Developmental Psychology**, v. 59, n. 2, p. 173–185, 2023.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

O FENÔMENO DO IMPOSTOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO



Senhor Magistrado,
Senhora Magistrada,

É com muita satisfação que o(a) convidamos para colaborar com a pesquisa "O fenômeno do impostor no contexto labor-ambiental: uma análise das experiências de magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho", desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" pela doutoranda Ana Clara Tristão, sob a orientação do Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida.

O estudo tem como objetivo examinar as experiências de magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho em relação ao fenômeno do impostor, buscando compreender como tal fenômeno se manifesta neste contexto labor-ambiental. Sua participação é de grande valor para enriquecer nossa análise a respeito do fenômeno e contribuir para um conhecimento mais profundo sobre o ambiente de trabalho do judiciário trabalhista.

A participação na pesquisa é voluntária e não implica em qualquer despesa ou remuneração. A coleta de dados ocorrerá por meio de um questionário, composto somente por questões de múltipla escolha, com estimativa de 6 minutos de duração. Em caso de desistência na participação, seu consentimento pode ser retirado a qualquer momento. Adicionalmente, não serão solicitados quaisquer dados capazes de identificar os participantes, reforçando o compromisso com a confidencialidade e a privacidade de todos os envolvidos. Ao final, será possível imprimir uma cópia de suas respostas.

Os riscos associados à participação na pesquisa são mínimos, conforme os preceitos da Resolução CNS nº 510/2016 acerca da gradação de riscos em pesquisas em ciências humanas e sociais (art. 21), sendo garantido total anonimato aos participantes.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho".

O questionário pode ser respondido por magistrados e magistradas, incluindo juízes(as), desembargadores(as) e ministros(as), em atividade na Justiça do Trabalho e estará disponível para preenchimento até o dia **15 de março de 2024**.

Para mais informações ou dúvidas, entre em contato com a pesquisadora ou o orientador responsáveis:

Ana Clara Tristão
ana.tristao@unesp.br
(17) 99733-9912

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida
vh.almeida@unesp.br
(16) 3706-8906

Agradecemos antecipadamente pela sua valiosa colaboração.

* Obrigatória

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você concorda em participar desta pesquisa, nos termos previstos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) abaixo apresentado? *

Declaro, para os devidos fins, ter sido informado(a) por escrito, de forma suficiente a respeito da pesquisa "O fenômeno do impostor no contexto labor-ambiental: uma análise das experiências de magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho", desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" pela doutoranda Ana Clara Tristão, sob a orientação do Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida.

Estou ciente de que este material será utilizado para fins de pesquisa acadêmica de doutorado, observando os princípios éticos da pesquisa científica e seguindo procedimentos de sigilo e discrição. Fui instruído(a) a respeito dos propósitos da pesquisa, dos procedimentos que serão utilizados, dos riscos, da garantia do anonimato e do direito de interromper minha participação em qualquer fase da pesquisa.

☐ Sim

☐ Não

Com qual gênero você se identifica? *

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outra

Qual é sua faixa etária? *

- ☐ 56 anos ou mais
- ☐ 46 a 55 anos
- ☐ 36 a 45 anos
- ☐ 26 a 35 anos
- ☐ até 25 anos

Qual é o seu estado civil?

*

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a) / União Estável
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Separado(a) judicialmente
- ☐ Viúvo(a)

Qual é sua cor, raça e/ou etnia? *

- ☐ Branco(a)
- ☐ Preto(a)
- ☐ Pardo(a)
- ☐ Amarelo(a)
- ☐ Indígena

Você é pessoa com deficiência? *

Considera-se **pessoa com deficiência** aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho certeza

Qual é sua orientação sexual? *

- ☐ Heterossexual
- ☐ Homossexual
- ☐ Bissexual
- ☐ Assexual
- ☐ Outra

Qual é seu nível de escolaridade? *

- ☐ Graduação completa
- ☐ Mestrado incompleto
- ☐ Mestrado completo
- ☐ Doutorado incompleto
- ☐ Doutorado completo

Quantos(as) filhos(as) você possui? *

- ☐ Nenhum(a)
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4 ou mais

Quando você ingressou na magistratura trabalhista? *

- ☐ Antes de 1990
- ☐ De 1991 até 2000
- ☐ De 2001 até 2010
- ☐ De 2011 até 2020
- ☐ Depois de 2021

Qual foi o seu modo de ingresso na magistratura trabalhista? *

- ☐ Concurso público
- ☐ Vaga destinada ao quinto constitucional para a OAB
- ☐ Vaga destinada ao quinto constitucional para o Ministério Público do Trabalho

Você ingressou na magistratura trabalhista por algum regime de cotas/ sistema de reserva de vagas? *

- ☐ Sim, cota étnico-racial
- ☐ Sim, cota para pessoa com deficiência
- ☐ Não

Qual é o seu cargo atual? *

- ☐ Juiz Substituto / Juíza Substituta
- ☐ Juiz Titular / Juíza Titular
- ☐ Desembargador / Desembargadora
- ☐ Ministro / Ministra

A qual tribunal você está vinculado(a)? *

- ☐ TST
- ☐ TRT-1
- ☐ TRT-2
- ☐ TRT-3
- ☐ TRT-4
- ☐ TRT-5
- ☐ TRT-6
- ☐ TRT-7
- ☐ TRT-8
- ☐ TRT-9
- ☐ TRT-10
- ☐ TRT-11
- ☐ TRT-12
- ☐ TRT-13
- ☐ TRT-14
- ☐ TRT-15
- ☐ TRT-16
- ☐ TRT-17
- ☐ TRT-18
- ☐ TRT-19
- ☐ TRT-20
- ☐ TRT-21
- ☐ TRT-22
- ☐ TRT-23
- ☐ TRT-24

Você adquiriu alguma doença relacionada ao trabalho, durante o exercício da magistratura trabalhista? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Indique qual(is) doença(s) relacionada(s) ao trabalho você adquiriu durante o exercício da magistratura trabalhista: *

- ☐ Alcoolismo
- ☐ Depressão
- ☐ Estresse
- ☐ Insônia
- ☐ Lesão por Esforços Repetitivos (LER) e/ou Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT)
- ☐ Síndrome da Fadiga Crônica
- ☐ Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional
- ☐ Síndrome do Pânico
- ☐ Transtorno Bipolar
- ☐ Transtorno de Ansiedade Generalizada
- ☐ Transtorno de Estresse Pós-Traumático
- ☐ Transtorno de Personalidade
- ☐ Outra

Você já sofreu algum tipo de constrangimento, discriminação ou preconceito no trabalho, durante o exercício da magistratura trabalhista? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Indique o(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) acredita ter sido alvo de constrangimento, discriminação ou preconceito no trabalho, durante o exercício da magistratura trabalhista: *

- ☐ Gênero
- ☐ Idade
- ☐ Estado civil
- ☐ Cor, raça e/ou etnia
- ☐ Deficiência
- ☐ Orientação sexual
- ☐ Gravidez
- ☐ Religião
- ☐ Peso
- ☐ Origem social
- ☐ Origem geográfica
- ☐ Posicionamento jurídico
- ☐ Posicionamento político
- ☐ Outra

Quem foi(foram) o(a)(s) agente(s) do constrangimento, discriminação ou preconceito no trabalho na época do(s) fato(s)? *

- ☐ Conselho Nacional de Justiça
- ☐ Conselho Superior da Justiça do Trabalho
- ☐ Presidência do TST
- ☐ Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho
- ☐ Corregedoria Regional
- ☐ Presidência de TRT
- ☐ Ministro
- ☐ Ministra
- ☐ Desembargador
- ☐ Desembargadora
- ☐ Juiz
- ☐ Juíza
- ☐ Servidor
- ☐ Servidora
- ☐ Advogado
- ☐ Advogada
- ☐ Jurisdicionado
- ☐ Jurisdicionada
- ☐ Outra

Você já sofreu assédio moral institucional no trabalho, durante o exercício da magistratura trabalhista? *

Considera-se assédio moral toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O **assédio moral institucional** ocorre nos casos em que a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio ou figura como autora da agressão.

- ☐ Sim
- ☐ Não

Quem foi(foram) o(a)(s) agente(s) do assédio moral institucional no trabalho na época do(s) fato(s)?

*

- ☐ Conselho Nacional de Justiça
- ☐ Conselho Superior da Justiça do Trabalho
- ☐ Presidência do TST
- ☐ Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho
- ☐ Presidência de TRT
- ☐ Corregedoria Regional
- ☐ Outra

Quão satisfeito(a) você está com sua qualidade de vida no trabalho? *

*

- ☐ Nada satisfeito(a)
- ☐ Pouco satisfeito(a)
- ☐ Médio satisfeito(a)
- ☐ Bastante satisfeito(a)
- ☐ Extremamente satisfeito(a)

Para cada questão, por favor assinale a opção que melhor indique quão verdadeira a afirmação é para você. Recomenda-se que seja assinalada a opção que primeiro vier à sua mente, ao invés de insistir em cada afirmação e pensar nela repetidamente.

Muitas vezes fui bem-sucedido(a) em um teste ou tarefa, embora tivesse medo de não me sair bem antes de empreendê-la. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Posso dar a impressão de que sou mais competente do que realmente sou. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Evito avaliações, se possível, e tenho pavor que os outros me avaliem. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Quando as pessoas me elogiam por algo que conquistei, tenho medo de não ser capaz de corresponder às expectativas que elas esperam de mim no futuro. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Às vezes penso que obtive minha posição atual ou conquistei meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Tenho receio de que as pessoas importantes para mim descubram que não sou tão capaz quanto pensam que sou. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Tenho a tendência de me lembrar dos incidentes em que não fiz o meu melhor mais do que das vezes que fiz o meu melhor. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Raramente faço um projeto ou realizo uma tarefa tão bem quanto gostaria. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Às vezes sinto ou acredito que meu sucesso na vida ou no trabalho foi resultado de algum tipo de erro. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

É difícil para mim aceitar elogios ou louvor sobre minha inteligência ou realizações. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Às vezes acho que meu sucesso se deve a algum tipo de sorte. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Às vezes fico desapontado(a) com minhas realizações atuais e penso que deveria ter realizado muito mais. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Às vezes tenho medo de que outras pessoas descubram quanto conhecimento ou habilidade realmente me falta. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Muitas vezes tenho medo de falhar em uma nova atribuição ou projeto, embora geralmente me saia bem no que me proponho a fazer. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Quando tenho sucesso em alguma coisa e recebo reconhecimento por minhas realizações, tenho dúvidas se posso continuar repetindo esse sucesso. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Se recebo muitos elogios e reconhecimento por algo que realizei, tenho a tendência de desconsiderar a importância do que fiz. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Frequentemente comparo minha capacidade com a das pessoas ao meu redor e acho que elas podem ser mais inteligentes do que eu. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Muitas vezes me preocupo em não ser bem-sucedido(a) em um projeto ou em uma avaliação, embora outras pessoas ao meu redor tenham considerável confiança de que vou me sair bem. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Se vou receber uma promoção ou ganhar algum tipo de reconhecimento, hesito em contar aos outros até que seja um fato consumado. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Sinto-me mal e desestimulado(a) se não sou "o(a) melhor" ou pelo menos "muito especial" em situações que envolvem conquistas. *

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

SUGESTÕES, CRÍTICAS E COMENTÁRIOS

Você tem sugestões, críticas ou comentários a fazer? Por favor, utilize esta questão para emitir sua opinião ou apresentar seu relato sobre qualquer tema abordado nesta pesquisa.

Este conteúdo não é criado nem endossado pela Microsoft. Os dados que você enviar serão enviados ao proprietário do formulário.



Microsoft Forms

ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O FENÔMENO DO IMPOSTOR NO CONTEXTO LABOR-AMBIENTAL: UMA ANÁLISE DAS EXPERIÊNCIAS DE MAGISTRADOS E MAGISTRADAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Pesquisador: ANA CLARA TRISTAO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 76843124.2.0000.5408

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Capes Coordenação Aperf Pessoal Nível Superior

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.622.051

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa sobre a ocorrência do chamado "fenômeno do impostor" entre magistrados da Justiça do Trabalho.

Objetivo da Pesquisa:

Em termos gerais a pesquisa busca examinar possíveis ocorrências do fenômeno do impostor entre magistrados da Justiça do Trabalho e verificar eventuais relações entre estas ocorrências e certas características específicas do ambiente de trabalho. Em termos específicos, trata-se de examinar a bibliografia a respeito, investigar se as magistradas experimentam este fenômeno com maior frequência que os magistrados e considerar se o fenômeno pode ser prevenido por meio de medidas relativas ao ambiente de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisa aponta os riscos relativos à confidencialidade dos nomes dos participantes da pesquisa, procurando previni-los pela garantia de absoluto sigilo em relação a estes dados. É recomendável ainda que se considere que o fenômeno do impostor apresenta aspectos delicados e sensíveis e que, por isso, a elaboração do questionário, assim como o contato com os participantes, deve levar em conta esta questão. Quanto aos benefícios, a proposta de pesquisa lança um olhar para um tema relevante, cujo exame pode auxiliar no combate às desigualdades de gênero e na melhoria do ambiente de

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900 bloco I sala 16

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8806

E-mail: comiteetica.franca@unesp.br

Continuação do Parecer: 6.622.051

trabalho da Justiça do Trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de pesquisa sobre uma questão relevante e pouco trabalhada, que pode produzir benefícios notáveis, sendo necessário haver os cuidados mencionados quanto à confidencialidade e sensibilidade quanto aos aspectos delicados envolvidos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão de acordo com a Resolução 196/96.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências ou inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

Parecer aprovado Ad Referendum do colegiado pelo coordenador deste Comitê de ética.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2265079.pdf	08/01/2024 15:42:31		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoPesquisa.pdf	08/01/2024 15:41:56	ANA CLARA TRISTAO	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRosto.pdf	08/01/2024 15:40:11	ANA CLARA TRISTAO	Aceito
Outros	Questionario.pdf	03/01/2024 15:21:46	ANA CLARA TRISTAO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	03/01/2024 15:19:48	ANA CLARA TRISTAO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900 bloco I sala 16

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8806

E-mail: comiteetica.franca@unesp.br

FACULDADE DE CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS DA
UNESP-CAMPUS FRANCA



Continuação do Parecer: 6.622.051

FRANCA, 23 de Janeiro de 2024

Assinado por:
José Fernando Siqueira da Silva
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900 bloco I sala 16
Bairro: Jd. Antonio Petraglia **CEP:** 14.409-160
UF: SP **Município:** FRANCA
Telefone: (16)3706-8723 **Fax:** (16)3706-8806 **E-mail:** comiteetica.franca@unesp.br