



A SÍNDROME DO IMPOSTOR. TAMBÉM JÁ PASSOU POR ISSO?

Uma das maiores virtudes numa equipa é a capacidade de os membros conseguirem identificar as fragilidades uns dos outros e ajudarem-se mutuamente a ultrapassá-las. E é preciso não esquecer que essa fragilidade pode estar no que deveria ser o “lado forte” da equipa. Ou seja, na liderança. **por Diana Silva**

É fácil pensar em “fragilidades” numa equipa quando existe um lado com “juniores”. Apesar do seu grande entusiasmo, falta-lhes naturalmente experiência. Um (hom) líder é capaz de ajudá-los a superar o medo de falharem com desafios que trarão a experiência necessária para não repetirem erros ou saberem como endereçá-los.

O problema é quando a fragilidade parte do que deveria ser o “lado forte” da equipa. Quando os colegas ou aqueles que estão sob a sua liderança identificam nessa pessoa fragilidades provocadas pela insegurança de estar numa posição que não lhe é confortável.

Ou, numa situação inversa, um líder que carrega o mundo nas costas e está sempre a desenrascar a vida de toda a gente.

Apesar da aparente segurança, ele usa isso como um mecanismo para nunca ser visto como fraco, incompetente ou incapaz. Sente-se obrigado ao perfeccionismo para não ser “desmascarado”.

Em qualquer dos casos, um dos pontos mais relevantes a ter em conta é o sentimento de “não sou bom o suficiente”, levando a uma insegurança transparente ou até mesmo a um perfeccio-

nismo insano, e, em ambos, ao medo extremo de falhar.

Tal como eu, muitas pessoas já viveram isto em algum momento da vida profissional ou pessoal. No meu caso, era pacífico ver em mim insegurança, o que para a equipa gerava também insegurança ou mesmo falta de credibilidade. Mas ter esse sentimento explícito abriu-me as portas para receber ajuda. No caso oposto, daqueles que compensam a insegurança com o perfeccionismo, passam a sofrer sozinhos e acabam por ganhar a admiração da equipa pela força e trabalho incansáveis, o que os torna ainda mais sobrecarregados na missão de não falhar.

Este tipo de comportamento foi identificado pela primeira vez em 1978 por duas psicólogas, Pauline Rose Clance e Suzanne Imes, e recebeu o nome de Síndrome do Impostor.

A doutora Joana de São João Rodrigues, psicóloga, membro efectivo da Ordem dos Psicólogos e especialista em Psicologia Clínica e da Saúde, no seu artigo sobre o tema explica:

“A ideia central deste mecanismo envolve a forma como os outros nos vêm e a maneira como cada um se vê a si próprio, principalmente em relação às conquistas profissionais (mas não só). Quem é impostor de si próprio não acredita nas evidências visíveis de que é competente, porque se considera inferior relativamente aos outros e incapaz.”

As pessoas que sofrem da Síndrome do Impostor geralmente apresentam algumas das seguintes características:

1. Necessidade de se esforçar sempre mais

A pessoa acredita que sabe menos do que os outros, por isso sente que precisa de se esforçar muito mais para justificar as suas concretizações. O perfeccionismo é utilizado como justificação do desempenho, mas causa muita ansiedade, cansaço e desgaste.

2. Procrastinar

O facto de a pessoa achar que ao apresentar uma tarefa será avaliada e criticada

Quem é impostor de si próprio não acredita nas evidências visíveis de que é competente, porque se considera inferior relativamente aos outros e incapaz.

de forma negativa, pode levar a que se adie compromissos e tarefas e levar o máximo do tempo para cumprir estas obrigações de forma a evitar o momento da avaliação e crítica.

3. Auto-sabotagem

A pessoa acredita que o fracasso é inevitável e que a qualquer momento alguém a irá desmascarar à frente dos outros. Desta forma, pode não se esforçar tanto, evitando gastar energia para algo que acredita que não irá correr bem.

4. Medo da exposição

É comum que a pessoa esteja constantemente a evitar os possíveis momentos de avaliação, e por isso a escolha de tarefas – e até mesmo da própria profissão – são, muitas vezes, baseadas naquelas em que serão menos perceptíveis, evitando assim ser alvo de avaliações e críticas.

5. Comparação com os outros

Ser perfeccionista, exigente consigo e comparar-se com os outros, apercebendo-se de que é inferior ou sabe menos que os outros, são algumas das principais características desta síndrome. Pode mesmo haver a sensação de que nunca

se é bom o suficiente em relação aos outros, o que gera muita angústia, tristeza, frustração e insatisfação.

6. Querer agradar a todos

Para compensar o que a pessoa acha que não tem e procurar alcançar aprovação pelos outros, pode adoptar uma atitude de tentar causar boa impressão e tentar agradar a todos, podendo até sujeitar-se a situações humilhantes.

Dai a grande importância de no ambiente profissional termos também para os líderes, e não só para as suas equipas, um acompanhamento próximo para que se consiga identificar este tipo de fragilidades e dar-lhes consciência do problema para que aceitem ajuda.

Não é simples mudar a forma de pensar, especialmente quando já tornámos o condicionamento involuntário, fazendo-o de forma não consciente, mas seguindo sempre o mesmo padrão.

No meu caso, eu não conseguia perceber esse padrão. Mesmo quando algo corria muito bem o sentimento era de frustração por não ter conseguido ser bem-sucedida noutros pontos ou por não ser suficiente para “compensar as falhas”. Foi preciso, através de coaching e conversas com colegas de equipa, identificar o padrão de comportamento para começar a mudança.

Quebrar o padrão da forma de pensar e agir parte também de se sentir seguro em expor as suas fragilidades. Por isso é tão crítico a abertura da equipa para entender que aquela pessoa que está à frente continua a ser um colega e que precisa do mesmo apoio que os demais. Passa pelo reconhecimento das conquistas, pela aceitação como aprendizagem quando algo não corre bem, pelo não julgamento, pela demonstração de confiança e até pela empatia. ■



Diana Silva
Consultora Funcional
na Create IT