

Saúde



O FATO APURADO
Seu cheiro pode indicar problemas
Cientistas investigam ligação entre odores corporais e doenças



PARA
ACESSAR
O FATO
APURADO
VÁ
PARA
O GLOBO

VOCÊ MERECE

Síndrome do impostor afeta mais as mulheres e deve ser combatida

PATRICIA FERNÁNDEZ MARTÍN*
Do El País

"Tenho medo de que os outros me avaliem."
"Sinto que meus sucessos foram resultado do acaso."
"Tenho medo de que pessoas importantes descubram que não sou tão capaz quanto pensam." "Certamente, parece bobagem o que quero dizer." São infinitas as frases que refletem a síndrome do impostor. Até Meryl Streep se reconheceu nelas.

Esse fenômeno foi descrito em 1978 pelas psicólogas americanas Pauline Clance e Suzanne Imes. Na época, definiram-no como um sentimento intenso de falsidade em relação à imagem de competência experimentada por pessoas com alto nível acadêmico. De acordo com as estatísticas, até 50% das pessoas reconhecidas convivem com essas sensações.

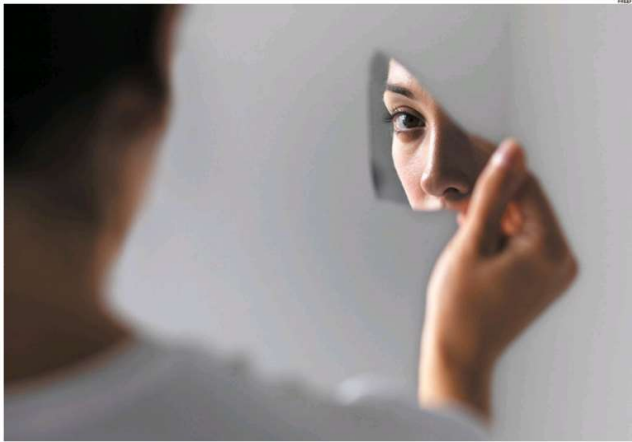
Em 2000, Joan Harvey e seus colaboradores associaram a síndrome a determinados traços de personalidade, como autoexigência elevada e autocrítica, perfeccionismo e baixo nível de autocompaixão.

Aqueles que se sentem assim costumam se responsabilizar pelos erros e detestar elogios. Quando recebem cumprimentos, consideram que seus sucessos são uma questão de sorte ou resultado de ninguém perceber suas deficiências. Se veem como fraudes porque estão desempenhando um papel que não lhes corresponde. Têm medo do fracasso e negam suas habilidades, às vezes de maneira inconsciente. Para compensar o medo da derrota, preparam tudo em excesso ou procrastinam, fazendo um esforço final enorme. Esse fenômeno ocorre mais em ambientes competitivos.

É oportuno diferenciar entre uma sensação ocasional e a situação tornar-se algo constante. Um sinal de alerta é que nenhum sucesso é suficiente, causando uma insatisfação crônica, ou que a alta exigência ultrapassa o âmbito profissional e afeta o social ou familiar. Se os níveis de estresse aumentam muito, existe risco para a saúde física.

Alguns estudos indicaram que os sintomas afetam mais as mulheres. Os papéis de gênero fazem com que elas sofram mais desse problema quando ocupam posições de liderança.

É aconselhável cultivar o autocomplacimento e perceber as habilidades e forças próprias, e aumentar a compaixão em relação às nossas falhas.



— isso ajuda a questionar a linguagem. Também é aconselhável cultivar o autocomplacimento e perceber as habilidades e forças próprias, trabalhar os falsos sentimentos de culpa e aumentar a compaixão em relação às nossas falhas. Também é útil reduzir os hábitos compulsivos de trabalho, aceitar os elogios e saber desfrutar do que se faz. A conscientização sobre o viés de gênero, tanto individual quanto coletivo, é fundamental.

Nas empresas, é possível combater esse síndrome com lideranças saudáveis, que fomentem a confiança e a cooperação, combatendo os julgamentos e preconceitos competitivos, que desencorajam as pessoas mais cautelosas e sensíveis a se envolverem em níveis mais elevados.

Na seleção de pessoal, os avaliadores costumam se concentrar em qualidades como confiança e carisma, e muito pouco na competência ou humildade. Focar nessas últimas características reduziria os contextos coercitivos. Outra medida útil seria que as organizações implementassem políticas de igualdade de gênero, promoção da diversidade e igualdade salarial.

Para as futuras líderes, seria interessante buscar modelos e mentoras que servissem de referência, que ajudem as mulheres a se apoiarem mutuamente, arrisquem-se, se assim desejarem, mas também aceitem que têm o direito de continuar sendo comuns.

*Patricia Fernández Martín é psicóloga no Hospital Ramón y Cajal de Madrid.

— isso ajuda a questionar a linguagem. Também é aconselhável cultivar o autocomplacimento e perceber as habilidades e forças próprias, trabalhar os falsos sentimentos de culpa e aumentar a compaixão em relação às nossas falhas. Também é útil reduzir os hábitos compulsivos de trabalho, aceitar os elogios e saber desfrutar do que se faz. A conscientização sobre o viés de gênero, tanto individual quanto coletivo, é fundamental.

Nas empresas, é possível combater esse síndrome com lideranças saudáveis, que fomentem a confiança e a cooperação, combatendo os julgamentos e preconceitos competitivos, que desencorajam as pessoas mais cautelosas e sensíveis a se envolverem em níveis mais elevados.

Na seleção de pessoal, os avaliadores costumam se concentrar em qualidades como confiança e carisma, e muito pouco na competência ou humildade. Focar nessas últimas características reduziria os contextos coercitivos. Outra medida útil seria que as organizações implementassem políticas de igualdade de gênero, promoção da diversidade e igualdade salarial.

Para as futuras líderes, seria interessante buscar modelos e mentoras que servissem de referência, que ajudem as mulheres a se apoiarem mutuamente, arrisquem-se, se assim desejarem, mas também aceitem que têm o direito de continuar sendo comuns.

*Patricia Fernández Martín é psicóloga no Hospital Ramón y Cajal de Madrid.

— isso ajuda a questionar a linguagem. Também é aconselhável cultivar o autocomplacimento e perceber as habilidades e forças próprias, trabalhar os falsos sentimentos de culpa e aumentar a compaixão em relação às nossas falhas. Também é útil reduzir os hábitos compulsivos de trabalho, aceitar os elogios e saber desfrutar do que se faz. A conscientização sobre o viés de gênero, tanto individual quanto coletivo, é fundamental.

Nas empresas, é possível combater esse síndrome com lideranças saudáveis, que fomentem a confiança e a cooperação, combatendo os julgamentos e preconceitos competitivos, que desencorajam as pessoas mais cautelosas e sensíveis a se envolverem em níveis mais elevados.

Na seleção de pessoal, os avaliadores costumam se concentrar em qualidades como confiança e carisma, e muito pouco na competência ou humildade. Focar nessas últimas características reduziria os contextos coercitivos. Outra medida útil seria que as organizações implementassem políticas de igualdade de gênero, promoção da diversidade e igualdade salarial.

Para as futuras líderes, seria interessante buscar modelos e mentoras que servissem de referência, que ajudem as mulheres a se apoiarem mutuamente, arrisquem-se, se assim desejarem, mas também aceitem que têm o direito de continuar sendo comuns.

*Patricia Fernández Martín é psicóloga no Hospital Ramón y Cajal de Madrid.

— isso ajuda a questionar a linguagem. Também é aconselhável cultivar o autocomplacimento e perceber as habilidades e forças próprias, trabalhar os falsos sentimentos de culpa e aumentar a compaixão em relação às nossas falhas. Também é útil reduzir os hábitos compulsivos de trabalho, aceitar os elogios e saber desfrutar do que se faz. A conscientização sobre o viés de gênero, tanto individual quanto coletivo, é fundamental.

Nas empresas, é possível combater esse síndrome com lideranças saudáveis, que fomentem a confiança e a cooperação, combatendo os julgamentos e preconceitos competitivos, que desencorajam as pessoas mais cautelosas e sensíveis a se envolverem em níveis mais elevados.

Na seleção de pessoal, os avaliadores costumam se concentrar em qualidades como confiança e carisma, e muito pouco na competência ou humildade. Focar nessas últimas características reduziria os contextos coercitivos. Outra medida útil seria que as organizações implementassem políticas de igualdade de gênero, promoção da diversidade e igualdade salarial.

Para as futuras líderes, seria interessante buscar modelos e mentoras que servissem de referência, que ajudem as mulheres a se apoiarem mutuamente, arrisquem-se, se assim desejarem, mas também aceitem que têm o direito de continuar sendo comuns.

*Patricia Fernández Martín é psicóloga no Hospital Ramón y Cajal de Madrid.

— isso ajuda a questionar a linguagem. Também é aconselhável cultivar o autocomplacimento e perceber as habilidades e forças próprias, trabalhar os falsos sentimentos de culpa e aumentar a compaixão em relação às nossas falhas. Também é útil reduzir os hábitos compulsivos de trabalho, aceitar os elogios e saber desfrutar do que se faz. A conscientização sobre o viés de gênero, tanto individual quanto coletivo, é fundamental.

Nas empresas, é possível combater esse síndrome com lideranças saudáveis, que fomentem a confiança e a cooperação, combatendo os julgamentos e preconceitos competitivos, que desencorajam as pessoas mais cautelosas e sensíveis a se envolverem em níveis mais elevados.

Na seleção de pessoal, os avaliadores costumam se concentrar em qualidades como confiança e carisma, e muito pouco na competência ou humildade. Focar nessas últimas características reduziria os contextos coercitivos. Outra medida útil seria que as organizações implementassem políticas de igualdade de gênero, promoção da diversidade e igualdade salarial.

Para as futuras líderes, seria interessante buscar modelos e mentoras que servissem de referência, que ajudem as mulheres a se apoiarem mutuamente, arrisquem-se, se assim desejarem, mas também aceitem que têm o direito de continuar sendo comuns.

*Patricia Fernández Martín é psicóloga no Hospital Ramón y Cajal de Madrid.

CIÊNCIA

Notícia
Nobel de Química 2024
Johanna Döbereiner, 100
A cientista alemã que descobriu o elemento químico cobalto.



Johanna Döbereiner, 100

Este ano comemoramos o centenário de Johanna Döbereiner, uma cientista alemã que marcou a história da agricultura, da biotecnologia e do feminismo. Nasceu na antiga Tchecoslováquia (hoje República Tcheca) em 1924, numa região que foi ocupada pela Alemanha nazista. No pós-guerra, seus pais, apesar de sempre terem lutado contra o regime nazista, foram mandados para um campo de trabalho, como muitos cidadãos alemães. Johanna conseguiu fugir com os avós para a Alemanha Oriental.

Sua mãe faleceu no campo de prisioneiros, mas o pai, que era químico, conseguiu escapar e emigrou para o Brasil. Johanna o seguiu em 1950, já formada em agronomia pela Escola Superior Técnica de Munique, e naturalizou-se brasileira em 1956. Foi chefe do Instituto Nacional de Pesquisa em Ecologia e Agricultura Experimental, que deu origem à Embrapa Agrobiologia, e seu trabalho de pesquisa revolucionou a agricultura no Brasil, promovendo estudos pioneiros de técnicas de agricultura sustentável.

Johanna estudava bactérias fixadoras de nitrogênio, como alternativa ao uso de fertilizantes químicos. Além do desafio científico, também teve que encarar uma área de pesquisa dominada por homens, em uma época em que as mulheres ainda não participavam de forma tão ativa na ciência no mercado de trabalho.

Desafiou ainda a mentalidade vigente: a maioria dos cientistas acreditava que fertilizantes químicos eram essenciais para aumentar a produção, e alternativas biológicas nunca seriam capazes de alcançar o mesmo sucesso.

Algumas espécies de bactérias presentes

no solo capturam o nitrogênio do ar, convertendo-o em compostos de que as plantas precisam para seu crescimento, num processo chamado fixação de nitrogênio. Estas bactérias geralmente estão presentes em nódulos nas raízes de plantas leguminosas. A cientista sugeriu a introdução destas bactérias na cultura de soja, dispensando o fertilizante químico. Isso não só acelerou o crescimento das plantas, mas também tornava todo o processo muito mais barato.

A grande sacada dela foi introduzir a bactéria nas sementes da soja. Quando essas sementes "infectadas" germinavam, as plantas formavam nódulos com bactérias nas raízes, que funcionavam como verdadeiras usinas de fixação de nitrogênio. Assim, a soja produzia seu próprio adubo. Além da simbiose de bactérias com a soja, Johanna identificou mais nove espécies de bactérias capazes de fixar nitrogênio. Graças aos estudos da pesquisadora, os agricultores brasileiros conseguiram substituir o fertilizante

pela alternativa biológica, economizando anualmente um valor estimado em US\$ 2 bilhões, e tornando o Brasil competitivo no mercado externo.

O programa iniciado com a soja fez tanto sucesso que Johanna Döbereiner começou a pesquisar também bactérias fixadoras em simbiose com outras plantas, não somente em leguminosas. Obteve sucesso com gramíneas, cereais e tubérculos, como batata e mandioca. Um caso de sucesso digno de nota foi a descrição de uma bactéria que fazia simbiose com cana-de-açúcar.

Embora tenha sido agraciada com diversos prêmios, incluindo uma indicação para o Nobel de Química, Johanna nunca se tornou conhecida pela população brasileira. Faleceu em 2000, aos 75 anos.

Mulheres cientistas notáveis como Johanna Döbereiner não podem cair no esquecimento. É nosso dever honrar a memória dela e contar sua história para jovens cientistas, que ainda hoje encontram tantos obstáculos na progressão da carreira. Johanna foi eternizada no nome de duas bactérias: *Claustarchaeobacter johannae* sp. e *Azospirillum dobereineri* sp. Que seja eterna também em nossa memória.

pela alternativa biológica, economizando anualmente um valor estimado em US\$ 2 bilhões, e tornando o Brasil competitivo no mercado externo.

O programa iniciado com a soja fez tanto sucesso que Johanna Döbereiner começou a pesquisar também bactérias fixadoras em simbiose com outras plantas, não somente em leguminosas. Obteve sucesso com gramíneas, cereais e tubérculos, como batata e mandioca. Um caso de sucesso digno de nota foi a descrição de uma bactéria que fazia simbiose com cana-de-açúcar.

Embora tenha sido agraciada com diversos prêmios, incluindo uma indicação para o Nobel de Química, Johanna nunca se tornou conhecida pela população brasileira. Faleceu em 2000, aos 75 anos.

Mulheres cientistas notáveis como Johanna Döbereiner não podem cair no esquecimento. É nosso dever honrar a memória dela e contar sua história para jovens cientistas, que ainda hoje encontram tantos obstáculos na progressão da carreira. Johanna foi eternizada no nome de duas bactérias: *Claustarchaeobacter johannae* sp. e *Azospirillum dobereineri* sp. Que seja eterna também em nossa memória.