

Síndrome do Impostor Reversa desafia a Geração Z e preocupa empresas

Jovens recém-formados acreditam ser "bons demais" para oportunidades disponíveis. Fenômeno documentado gera demissões precoces, frustrações e eleva custos corporativos

Adiferença entre expectativa e realidade nunca foi tão grande no início de uma carreira, segundo estudos como o da Bloomberg (2023) que mostra que jovens da Geração Z consideram que o salário mínimo para se sentirem bem-sucedidos deveria estar entre 500 e 600 mil dólares anuais, com média de 587.797 dólares. Já a National Association of Colleges and Employers (NACE, 2024) registrou um salto inédito nas pretensões salariais de recém-formados entre 2023 e 2025. Do outro lado, empresas relatam o impacto: de acordo com pesquisa da Intelligent.com (2024), mais da metade dos empregadores já evita contratar graduados sem experiência, alegando desalinhamento de expectativas e falta de preparo prático.

O fenômeno tem sido chamado de síndrome do impostor reversa, um padrão psicológico em que o profissional não se sente uma fraude, mas, ao contrário, acredita estar acima das oportunidades disponíveis. Para o consultor de carreira e diretor acadêmico da ESIC Internacional, Alexandre Weiler, essa percepção não nasce da arrogância, mas de um contexto cultural e social. "Trata-se de um reflexo de uma geração que cresceu cercada por narrativas de sucesso instantâneo e que, embora seja a mais educada da história, se tornou também a mais rejeitada pelos empregadores", explica.

O impacto das redes sociais - Um dos fatores que alimentam esse comportamento é o papel das redes



sociais, hoje fonte primária de informação para muitos jovens. Plataformas como TikTok e Instagram exibem carreiras meteóricas, ganhos elevados e estilos de vida luxuosos, gerando a sensação de que esse é o padrão a ser seguido. "O jovem observa pessoas da mesma idade trabalhando remotamente, conquistando fama ou consumindo bens de luxo, e passa a acreditar que qualquer vaga com salário inicial modesto é uma subestimação de sua capacidade. Isso cria expectativas que simplesmente não se sustentam na realidade do mercado", afirma Weiler.

A desconexão não se limita ao imaginário digital. Empresas relatam dificuldades recorrentes com recém-formados, que muitas vezes não apresentam preparo prático, habilidades interpessoais consolidadas ou resiliência diante de desafios. O resultado tem sido demissões precoces e aumento da rotatividade. "Existe um choque entre promessa e entrega. O diploma abre a porta, mas é a capacidade de gerar resultado que sustenta a carreira. Quando isso não é compreendido, a

frustração é inevitável tanto para os jovens quanto para as organizações", reforça o consultor.

Reação do mercado - As consequências da chamada síndrome do impostor reversa já começam a impactar diretamente o mercado de trabalho, com empresas relatando maior cautela ao contratar recém-formados, diante do risco de alta rotatividade e dos custos elevados com processos seletivos e treinamentos que não se convertem em resultados de longo prazo. "Ao mesmo tempo, jovens profissionais veem suas trajetórias interrompidas precocemente, acumulando experiências curtas que dificultam a consolidação de uma carreira sólida. Esse ciclo fragiliza tanto a confiança das organizações em novos talentos quanto a autopercepção da própria geração", comenta Weiler.

Para o consultor, reverter esse cenário depende de uma ação conjunta, com empresas adotando maior transparência sobre salários e progressão de carreira, enquanto universidades devem aproximar a formação acadêmica das práticas do

ambiente corporativo. Aos jovens, cabe ajustar expectativas a partir de dados reais e comprovar resultados concretos desde o início da jornada profissional. "A realidade não negocia com expectativas. Quanto mais cedo a Geração Z entender isso, maiores serão as chances de construir carreiras sólidas e sustentáveis", conclui Weiler.

Recomendações práticas

casas - Para empresas: "Muitas descrições de vagas usam uma linguagem inflacionada, que cria a falsa ideia de uma posição mais glamourosa do que realmente é. Isso só aumenta o desalinhamento de expectativas", afirma Weiler, que também recomenda descrições claras, trilhas de crescimento bem definidas e programas de "micro-experiência", que permitam ao jovem mostrar sua competência antes da contratação plena.

Para universidades e escolas técnicas: "Projetos aplicados, simulações de situações reais e estágios supervisionados aproximam a formação acadêmica da rotina corporativa. Sem essa vivência, o choque com a realidade do primeiro emprego é inevitável", explica o especialista.

Para jovens profissionais: recém-formados também precisam assumir seu papel, buscando mentores, construir portfólios com resultados concretos e usar dados reais de mercado para calibrar expectativas são passos fundamentais. "A carreira se sustenta em entregas, não em projeções", finaliza Weiler.

O lado B do Home Equity no Brasil

Daniel Gava (*)

crédito não apenas corrigiu as diferenças contextuais entre os mercados, como acabou incorporando também uma nova e densa camada de custo. Instituições financeiras nacionais encontraram espaço para embutir, além dos juros e correção pelo IPCA, taxas no processo, como as tarifas de abertura de cadastro (TAC), seguros obrigatórios como MIP e DFI, entre outros encargos "invisíveis" que elevam o custo da operação. Na prática, o crédito fica ainda mais caro e menos vantajoso para o tomador.

Diante do custo de capital e riscos elevados, cabe fazer a reflexão: será que não é mais vantajoso considerar alternativas menos agressivas? Reduzir o padrão de vida (downgrade) ou trocar o imóvel por outro de menor valor (downsize) são exemplos de formas mais seguras de liberar recursos sem comprometer o patrimônio com dívidas caras. Na prática, é fato que o apelo emocional costuma falar mais alto, fazendo com que muitos recorram ao Home Equity como uma saída rápida. Mas o que muitos não sabem é que esse tipo de crédito pode se tornar um grande problema a longo prazo para aqueles que não tem um recebimento relevante pontual no horizonte do prazo do crédito.

Os resultados, desde então, são surpreendentes. Segundo dados da Abecip (Associação Brasileira de Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança), entre 2019 e 2023 a carteira de CGI cresceu mais de 80% no país, saltando de R\$ 10 bilhões para R\$ 18,8 bilhões. Um avanço expressivo que sinaliza bem o interesse crescente da população por essa modalidade de crédito.

Aliás, é justamente aí que mora uma questão perigosa sobre o CGI. Poucos são os que percebem que a realidade brasileira é bem diferente daquela que sustenta o sucesso do Home Equity no exterior. Enquanto lá fora, as taxas de juros mais baixas e estabilidade econômica tornam o modelo previsível e seguro, aqui, o contexto apresenta justamente o inverso, já que temos juros altos, renda instável, inflação fora da meta e economia volátil.

Dessa forma, a verdade é que, na maioria dos casos, o Home Equity se apresenta como uma solução tentadora, mas carregada de muitas armadilhas camufladas. Ao entregar seu imóvel como garantia, o consumidor se expõe a um risco máximo: a perda do bem em caso de inadimplência. E, em um país onde a renda média é baixa e a volatilidade econômica é alta, a probabilidade de tal desfecho não pode nunca ser ignorada.

Além disso, vale ressaltar que o processo de "tropicalização" desse modelo de

O consumidor brasileiro precisa estar ciente que no contexto atual, o Home Equity não é a "mina de ouro" que parece. Hoje, o mercado já oferece alternativas aos produtos de crédito, mesmo atrelados a uma garantia imobiliária, menos burocrática, com taxas mais equilibradas e, sobretudo, que não comprometem integralmente o imóvel em caso de inadimplência.

Em um mercado como o brasileiro, onde crédito caro e instabilidade caminham lado a lado, a pressa para transformar patrimônio em dinheiro pode custar muito mais do que se imagina. Antes de trocar o lar por uma nova dívida, é preciso sempre pensar que, às vezes, o preço pode ser a perda da própria casa.

(*) É fundador e CEO da Roottop

TRANSPARÊNCIA

A TRANSPARÊNCIA DA EMPRESA GERA CONFIANÇA AOS LEITORES. POR ISSO, AS PUBLICAÇÕES LEGAIS NOS JORNais SÃO ESSENCIAIS PARA A SEGURANÇA JURÍDICA.

AFINAL, O JORNAL É LEGAL.



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/F901-69EC-707E-981D> ou vá até o site <https://assinaturas.certisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: F901-69EC-707E-981D



Hash do Documento

0E57EB2C53FC3EC2C06CDCE11932A6DA55E70D968A8D2E6DD796C81C77F6E327

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 25/09/2025 é(são) :

Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 25/09/2025 18:46 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

