

## A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO DE UMA MENTALIDADE DE CRESCIMENTO (GROWTH MINDSET) PARA A (AUTO)LIDERANÇA PARA O SUCESSO DAS EMPRESAS

**Francisco Carlos da Silva**

Bacharel em Ciências Econômica – UFRN. MBA em Liderança e engajamento – UNESC. MBA em Liderança e Coaching – UNINASSAU. MBA em Administração estratégica - Estácio. Mestrando em Administração - Must University.

<https://lattes.cnpq.br/9703731939555530>

<https://orcid.org/0009-0005-2493-3600>

E-mail: [fcocarlossilva@outlook.com](mailto:fcocarlossilva@outlook.com)

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2025.V4N1>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2025.V4N1-06>

**RESUMO:** Este trabalho tem como objetivo descrever os principais conceitos que envolve as mentalidades fixo (fixed mindset) e mentalidade do crescimento (growth mindset) e suas crenças. O artigo apresenta um resumo das principais características das mentalidades nas principais fases da vida, como: Infância (pais, Professores e técnicos), Esporte, relacionamento e na liderança, em seguida fara um detalhamento da importância do mindset na liderança no processo de sucesso das empresas, conforme capítulo 5 do livro de autora Dweck. (2017). Para chegar ao principal objetivo deste artigo, foi utilizado uma metodologia de abordagem exploratória e qualitativa na literatura, com o método de pesquisa e revisão bibliográfica do livro, *Mindset: a nova psicologia do sucesso*, Carol S. Dweck. (2017). E artigos científicos e mídias eletrônicas sobre o assunto. O artigo apresenta como consideração final, a importância da criação de um ambiente que incentive a mudança da mentalidade fixo (fixed mindset) para a mentalidade de crescimento (growth mindset) na formação e desenvolvimento de líderes para o sucesso das empresas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mentalidade. Desenvolvimento. Crenças. Autoestima. Transformação.

### THE IMPORTANCE OF DEVELOPING A GROWTH MINDSET FOR (SELF)LEADERSHIP FOR BUSINESS SUCCESS

**ABSTRACT:** This paper aims to describe the main concepts involving fixed mindsets and growth mindsets and their beliefs. The article presents a summary of the main characteristics of mindsets in the main stages of life, such as: Childhood (parents, teachers and coaches), Sports, relationships and leadership, then it will detail the importance of mindset in leadership in the process of business success, according to chapter 5 of the book by author Dweck. (2017). To reach the main objective of this article, an exploratory and qualitative approach methodology was used in the literature, with the research method and bibliographic review of the book, *Mindset: the new psychology of success*, by Carol S. Dweck. (2017). And scientific articles and electronic media on the subject. The article presents as a final consideration, the importance of creating an environment that

encourages the change from fixed mindset to growth mindset in the training and development of leaders for the success of companies.

**KEYWORDS:** Mindset. Development. Beliefs. Self-esteem. Transformation.

## INTRODUÇÃO

O artigo tem como objetivo apresentar os principais conceitos que envolve as mentalidades fixo e a mentalidade de crescimento e suas crenças. Apresentara um resumo das principais características das mentalidades fixa e de crescimento nas principais fases da vida como: Infância, Esporte, relacionamento e na liderança, em seguida fara um detalhamento da importância do *mindset* na liderança, usando como referência o capítulo 5 do livro *Mindset: a nova psicologia do sucesso*.

Para alcançar este objetivo, foi utilizado uma metodologia com uma abordagem exploratória e qualitativa na literatura, com o método de pesquisa e revisão bibliográfica de livros, artigos científicos e mídias eletrônicas sobre o assunto.

O artigo apresenta como consideração final, a importância da mudança e o desenvolvimento da mentalidade de crescimento na formação e no sucesso dos novos líderes a frentes das equipes e organizações.

## DESENVOLVIMENTO

### CONCEITOS

Mentalidade: Estado de espírito; maneira de pensar: a mentalidade do meio, de uma época. Segundo o dicionário Aurelio online (2024), segundo Dweck, citado por Silva (2024), o Mindset diz respeito a um modelo ou atitude mental com que encaramos a vida.

O trabalho apresenta os dois modelos de mentalidade, A mentalidade fixa e a mentalidade crescimento ou progressiva. Conforme Silva (2024) a mentalidade fixa não comporta crescimento, as habilidades e talentos não se expande, e a progressiva, onde a capacidade e as habilidades podem ser desenvolvidas, os indivíduos estão abertos a

mudança, pessoas com esta mentalidade são mais abertos a novas experiências, novos desafios e mais resilientes.

Segundo artigo do CRA-ES (2021), as pessoas que possuem mentalidade fixa, consideram que as qualidades são imutáveis. Já a mentalidade de crescimento. As crenças se baseiam na capacidade de cultivar suas qualidades básicas por meio de seus próprios esforços.

As crenças são outro importante conceito no estudo das mentalidades, segundo o dicionário Aurélio online (2024), crença é ação de crer na verdade ou na possibilidade de uma coisa. Fé no âmbito religioso: crença em Deus; Convicção íntima; opinião que se adota com fé e convicção; convicção ou certeza. Aquilo sobre o que se considera verdadeiro: crenças ideológicas. No processo da mentalidade as crenças podem ser um limitador ou um impulso para se conseguir algo.

## AS MENTALIDADES NAS FASES DA VIDA

Conforme a autora Dweck. (2017) citado por artigo do CRA-ES (2021) a mentalidade influencia todas as fases da nossa vida, seja pessoal ou profissional, no livro segundo artigo do CRA-ES (2021), as mentalidades influenciam na infância (pais, professores e técnicos), no esporte, nos relacionamentos e nos negócios (carreira e empresas), onde coloca que nossas ações e reações são determinadas por nosso modelo mental.

Conforme o artigo, as mentalidades são vistas destas formas:

<b>Capítulo 7: Pais, Professores e Técnicos (Infância)</b>	
Mentalidade Fixa	Mentalidade crescimento
Sucesso significa que são inteligentes	Desenvolve a confiança
Fracasso significa que são burras	Gosta de desafios
Talento nato "aluno bem-sucedido"	Ensinar é uma maneira maravilhosa de aprender
<b>Capítulo 4: Esporte</b>	
Mentalidade Fixa	Mentalidade crescimento
Talento nato	Será melhor através do esforço
Sucesso tem a ver com a afirmação de superioridade	Sucesso significa fazer o melhor possível, aprender e aperfeiçoar

<b>Capítulo 6: Relacionamentos</b>	
Mentalidade Fixa	Mentalidade crescimento
Procura o príncipe encantado	Relacionamento é um processo de constante crescimento
Relacionamento é um produto pronto	Quando solteiro aprende com suas experiências
Enxergam problemas como culpas	Aprende com as experiências traumáticas
Medo de perda	relacionamento = esforço e vontade de resolver diferenças
<b>Capítulo 5: Negócios: <i>Mindset</i> e Liderança</b>	
Mentalidade Fixa	Mentalidade crescimento
Precisa constantemente afirmar superioridade	Crença no potencial e desenvolvimento humano
Visão prejudicada	Oportunidade para crescimento
Reputação de grandeza	Tomada de decisão sensata

Fonte: adaptação artigo do CRA-ES (2021).

## **MENTALIDADE (*MINDSET*) E LIDERANÇA**

No capítulo 5 do livro, a autora vai apresentar alguns história, e estudo sobre empresas e grandes executivos, ela começa com a história de Enron, empresa americana de energia e comunicação, uma firma de sucesso, que faliu em 2001. A empresa adotou como obsessão a busca por talentos, investindo na mentalidade fixo, onde o que é mais importante é ter as pessoas talentosas, Dweck. (2017) descreve que a Enron, recrutou grandes talentos, e com títulos extraordinários, acreditando exclusivamente no talento, a empresa criou uma cultura de talentos e obrigando a adotar uma mentalidade fixo, levando a empresa a falência.

A autora vai apresentar as organizações que crescem e explicar por que algumas empresas simplesmente são excelentes. A Dweck. (2017) vai citar Collins escritor do livro “Empresas feitas para vencer”, a primeira coisa que Collins vai citar são as características dos líderes destas empresas: eram pessoas discretas, fazem perguntas constantemente, coragem de enfrentar as respostas mais brutais, olhar de frente os fracassos e sempre mantendo a fé no sucesso final.

*Mindset* de crescimento, segundo Collins citado por Dweck. (2017), os líderes e as empresas tinham mentalidade de crescimento e acreditam no desenvolvimento humano, segundo collins, citado por Dweck. (2017), estes líderes não estão tentando

provar que são melhores que os outros, não reivindicam crédito pelas contribuições, nem prejudicam outros a fim de parecerem mais poderosos, ao contrário estão evoluindo sempre, com melhoras constantes, cerca-se de pessoas mais capazes, enfrentam seus erros.

Segundo o Collins citado Dweck. (2017), o Alan Wurtzel, CEO da *Eletronicos Circuit City*, organizou debates entre os membros da diretoria, neste processo ele utilizou para aprender. Outro líder citado por Collins, o Jack Welch da *General Eletric*, mantinha conversas constantes com os trabalhadores e dava feedback, tinha uma preocupação com a equipe e que o sucesso das empresas dependia de todos. Segundo Dweck. (2017), o mundo dos líderes de *mindset* de crescimento, tudo pode mudar, eles criam um lugar de cultura de crescimento e trabalho em equipe, com uma crença no potencial humano, cheio de aprendizados continua e satisfação.

Conforme Filho, Ploszaj, Ramos e Seleme (2021) com o aumento da complexidade do mercado global, os líderes precisam desenvolver competências adaptativas novas práticas organizacionais, como o poder de influenciar e engajamento das equipes, criando profundas mudanças nos processos decisórios, os autores continua mostrando que os novos líderes precisam ter habilidades de captar informações relevantes, uma melhor percepção do contexto comportamental e cultural das empresas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira parte do trabalho foi um momento de conceituação sobre as formas de pensar, onde mostrou que a mentalidade fixa (*fixed Mindset*) acreditam que os talentos são imutáveis, que as habilidades não mudam, e a mentalidade de crescimento (*growth mindset*), as pessoas podem evoluir constantemente pelo seu esforço e aprendizado contínuo. Foi visto também que durante as várias fases da vida, as mentalidades influenciam e são construída de acordo com o ambiente. Todas as pessoas possuem as duas mentalidades, na infância recebem as primeiras influências da construção de suas crenças, mas sempre poderá ser trabalhada, um adulto que desenvolveu um *mindset* fixo pode ser mudado, porém, com muito trabalho e disciplina.

Os novos líderes precisam desenvolver uma mentalidade de crescimento (*growth mindset*), com os novos desafios do mercado e a necessidade de engajar a equipe criando uma cultura de contínua de desenvolvimento humano, com oportunidades para todos, eles precisam reconhecer os esforços tanto individuais como coletivo, por isso os líderes têm a necessidade de ter este *mindset* de crescimento e desenvolver na equipe a mesma mentalidade.

## REFERÊNCIAS

CÂMARA TEMÁTICA DE RECURSOS HUMANOS. (2021) Resumo do livro *Mindset*, Carol Dweck. Conselho Regional de Administração do Espírito Santo. Espírito Santo. Disponível em janeiro de 2021 de <https://craes.org.br/wp-content/uploads/2021/01/RESUMO-MINDSET-CAMARA-RH-CRA-ES.pdf> Acessado em 25/11/2024.

DWECK C.S. (2017) *Mindset: A nova psicologia do sucesso*. Capítulo 5: Negócios: Midset e Liderança. Editora objetiva. Brasil.

FILHO L. R. L. C., PLOSZAJ H. H. B., RAMOS S. C. E SELEME A. (2021). Global Mindset e Liderança Global: exploração a relação entre capital psicológico, experiência internacional e o papel da liderança. *Revista Estudo e Pesquisa em Administração*. Mato Grosso. Disponível agosto de 2021 de <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/12592> Acessado em 18/11/2024.

SILVA O. P. (2024). *Mindset Fixo e Progressivo: Uma abordagem sobre o desenvolvimento da Mentalidade*. *Revista Tópicos*. Rio de Janeiro – Brasil. Disponível em 07/03/2024 <https://revistatopicos.com.br/artigos/mindset-fixo-e-progressivo-uma-abordagem-sobre-o-desenvolvimento-da-mentalidade> Acessado em 21/11/2024.

Submissão: setembro de 2024. Aceite: outubro de 2024. Publicação: janeiro de 2025.