

A IMPORTÂNCIA DE DESENVOLVER UMA MENTALIDADE DE CRESCIMENTO



<https://doi.org/10.56238/arev6n2-033>

Data de submissão: 03/09/2024

Data de publicação: 03/10/2024

Ricardo Noboru Katsumata

Mestrando em Administração pela MUST University
Especialista em Administração Industrial pela USP e Docência na Educação Profissional e Técnico
pela Anhanguera
Graduação em Engenharia Mecânica pela UMC
E-mail: rkengenheiro@gmail.com
ORCID: 0009-0000-1424-4573
LATTES: <https://lattes.cnpq.br/2691945006188577>

Sylvana Lima Teixeira

Doutoranda em Administração pela Absoulute Christian University – ACU
Mestre em Administração pela MUST University
Mestre em Resolução de Conflitos e Mediação pela Universidad Leon
Docente do Centro de Mediadores e da MUST University
E-mail: sylvana@centrodediadores.com
ORCID: 0000-0003-2409-8711
LATTES: <http://lattes.cnpq.br/6712937965405086>

RESUMO

O conceito de mentalidade de crescimento fundamenta-se na premissa de que habilidades e inteligência podem ser aprimoradas por meio de esforço e dedicação, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional. Indivíduos que adotam essa perspectiva tendem a encarar desafios como oportunidades de aprendizado e mostram maior capacidade de adaptação às mudanças, um diferencial essencial em ambientes corporativos que exigem inovação e trabalho em equipe. Em contraste, a mentalidade fixa pode restringir o progresso, ao considerar as habilidades como inalteráveis, resultando em estagnação. Nesse contexto, a inteligência emocional desempenha um papel crucial, capacitando as pessoas a gerirem suas emoções de forma construtiva e a manterem relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada nesta análise baseou-se em uma pesquisa bibliográfica, apoiada por livros e artigos acadêmicos. A relação entre a mentalidade de crescimento, a inteligência emocional e a liderança fortalecem a inovação e a resiliência, qualidades indispensáveis para o sucesso, tanto individual quanto organizacional, em um cenário de constantes transformações.

Palavras-chave: Crescimento. Emocional. Inteligência. Mentalidade.

1 INTRODUÇÃO

O conceito de mentalidade de crescimento é amplamente discutido por Dweck (2017), que afirma que habilidades e inteligências podem ser aprimoradas por meio de esforço, aprendizado e dedicação. Indivíduos com essa mentalidade encaram os desafios como oportunidades de crescimento e não temem o fracasso, o que favorece tanto o desenvolvimento pessoal quanto o profissional. Em ambientes organizacionais, essa mentalidade cria um clima de inovação, colaboração e superação, fatores cruciais para enfrentar as rápidas mudanças do mercado.

De Sousa (2021) reforça que a mentalidade de crescimento é essencial para o sucesso pessoal e profissional, pois aqueles que o adotam acreditam no aprimoramento contínuo de suas habilidades. No contexto corporativo, os líderes desempenham um papel fundamental ao criar ambientes que incentivam o aprendizado e o feedback construtivo, facilitando, assim, a adaptação e a resiliência das equipes diante de desafios.

Em contraste, a mentalidade fixa, segundo Dweck (2017), baseia-se na crença de que habilidades e inteligência são imutáveis. Pessoas com essa visão tendem a evitar desafios por medo de fracassar, o que limita seu crescimento. Júnior (2023) aponta que essa resistência ao aprendizado leva à estagnação, o que pode ser especialmente prejudicial em ambientes corporativos que exigem adaptação e inovação constantes. Indivíduos com uma mentalidade fixa são mais propensos a interpretar feedbacks como críticas pessoais, dificultando o desenvolvimento de novas habilidades e a busca por inovações.

O conceito de merecimento também é central na mentalidade de crescimento. Alves (2021) defende que o sucesso não depende apenas de talento inato, mas do esforço e da capacidade de adaptação diante das dificuldades. Para pessoas com essa mentalidade, o merecimento é fruto de dedicação e resiliência. Júnior (2023) complementa ao afirmar que essa visão fortalece a disposição para enfrentar desafios e buscar metas mais ambiciosas, o que fomenta uma cultura meritocrática em ambientes organizacionais.

Outro fator crucial para o desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento é a inteligência emocional. Alves (2021) destaca que a inteligência emocional permite que os indivíduos gerenciem suas emoções de forma construtiva, o que é essencial para enfrentar críticas e insucessos. Em organizações, a inteligência emocional promove um ambiente positivo e facilita a criação de relacionamentos saudáveis, fundamentais para o sucesso colaborativo. Goleman (2015) afirma que a capacidade de identificar e controlar as próprias emoções, assim como as dos outros, é vital tanto para líderes quanto para suas equipes, promovendo decisões equilibradas e uma resolução eficaz de

conflitos. A combinação entre mentalidade de crescimento e inteligência emocional resulta em maior resiliência e flexibilidade diante de mudanças.

De maneira geral, no contexto de liderança e gestão, a mentalidade de crescimento é considerada uma ferramenta essencial para líderes eficazes, pois, conforme ressaltado por Alves (2021), eles são capazes de criar ambientes que incentivam o aprendizado contínuo e o desenvolvimento das equipes, promovendo segurança psicológica, na qual os erros são percebidos como oportunidades de crescimento, e não como falhas definitivas. Dessa forma, a integração entre a mentalidade de crescimento, a inteligência emocional e a liderança eficaz tornam-se fundamental para o desenvolvimento pessoal e organizacional, favorecendo a inovação, a adaptação e o fortalecimento de uma cultura colaborativa, permitindo que tanto indivíduos quanto organizações prosperem em cenários de mudanças constantes.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa, de abordagem qualitativa, utilizou-se de revisão bibliográfica entre 2020 e 2024, incluindo consultas diretas a livros de autores como Dweck (2017) e Goleman (2015), e artigos científicos recentes sobre mentalidade de crescimento, inteligência emocional e liderança. A seleção dos artigos, obtidos de bases como *Scielo* e Google Acadêmico, priorizou publicações atuais e relevantes ao tema, com obras anteriores a 2020 referenciadas apenas quando citadas em estudos mais recentes. A análise focou na interseção entre esses conceitos em contextos organizacionais, visando compreender como a mentalidade de crescimento, aliada à inteligência emocional, pode influenciar a inovação, a adaptação e a resiliência nas equipes de trabalho.

2.1 FUNDAMENTAÇÃO TÉCNICA

A fundamentação teórica deste estudo abrange os conceitos essenciais para a análise das mentalidades no ambiente organizacional.

2.1.1 Mentalidade de Crescimento

O conceito de mentalidade de crescimento refere-se à crença de que habilidades e inteligências podem ser aprimoradas através de esforço, aprendizado e dedicação. Conforme observado por Dweck (2017), indivíduos que adotam essa mentalidade costumam se destacar diante de desafios, encarando o fracasso não como um indicador de suas limitações, mas sim como uma chance de aprendizado. Essa abordagem mental tem um impacto significativo tanto na vida pessoal quanto na profissional, criando um ambiente propício à inovação e à contínua busca por conhecimento. No contexto organizacional, a

mentalidade de crescimento estimula a colaboração e o desenvolvimento permanente das equipes, favorecendo uma cultura de superação e aprimoramento constante.

Conforme apontado por De Sousa (2021), cultivar uma mentalidade de crescimento é fundamental para conquistar uma vida mais satisfatória e para o êxito nas esferas pessoal e profissional. Indivíduos que adotam essa perspectiva reconhecem que esforço e dedicação são essenciais para atingir suas metas, acreditando na possibilidade de aprimoramento contínuo da inteligência e das habilidades. No ambiente corporativo, o papel do líder é o de facilitar esse desenvolvimento, promovendo um clima de aprendizado constante onde o feedback construtivo e a troca de conhecimentos são reconhecidos como importantes. Pessoas que abraçam essa mentalidade tendem a ser mais receptivas a desafios e mudanças, conseguindo se adaptar com maior facilidade a novas situações e enfrentar adversidades de maneira mais eficaz. Taleb (2020 apud Júnior, 2023, p. 608) acrescenta a essa perspectiva ao afirmar que a mentalidade de crescimento está em sintonia com o conceito de antifragilidade.¹ Isso significa que indivíduos e sistemas que adotam essa abordagem não apenas se adaptam ao caos e às transformações, mas também tiram proveito dessas experiências, emergindo mais fortes e resilientes.

Pesquisas realizadas por Yeager et al. (2014 apud De Andrade, 2024, p. 170) demonstram que crianças e adolescentes com uma mentalidade de crescimento se mostram mais resilientes diante de desafios e apresentam um desempenho acadêmico superior, independentemente de seu contexto socioeconômico. No ambiente profissional, os colaboradores que cultivam essa mentalidade são mais inovadores e abertos a mudanças, o que resulta em contribuições significativas para a adaptação e evolução da organização em resposta às demandas do mercado².

Assim, a mentalidade de crescimento transcende a mera aquisição de novas competências, pois representa uma filosofia de vida que fomenta um desenvolvimento contínuo e duradouro. Ao adotar essa perspectiva, é possível transformar desafios em oportunidades e impulsionar um progresso tanto pessoal quanto profissional, que se reflete positivamente em várias áreas da vida (Dweck, 2017).

2.1.2 Mentalidade Fixa

A mentalidade fixa é definida pela crença de que habilidades e intelectos são características inatas e imutáveis. De acordo com Dweck (2017), pessoas que adotam essa visão tendem a evitar desafios e preferem se manter em suas zonas de conforto, priorizando a demonstração de suas

¹ Taleb (2020 apud Júnior, 2023, p. 608) discute que a mentalidade de crescimento está alinhada ao conceito de antifragilidade, onde indivíduos prosperam em meio a adversidades.

² Yeager et al. (2014 apud De Andrade, 2024, p. 170) indicam que crianças e adolescentes com mentalidade de crescimento demonstram maior resiliência e desempenho acadêmico, refletindo também em inovações no ambiente profissional.

competências em vez de buscar o desenvolvimento de novas habilidades. A busca por autoafirmação as leva a evitar situações que possam expor suas limitações, o que, por sua vez, inibe o aprendizado e dificulta a adaptação a novas realidades, restringindo o crescimento tanto pessoal quanto profissional.

Júnior (2023) ressalta que a resistência a enfrentar desafios e o temor do fracasso são traços marcantes dessa mentalidade fixa, resultando em um estado de estagnação. Pessoas com essa perspectiva se agarram ao que já dominam e esquivam-se de experiências que possam gerar desconforto ou revelar suas fraquezas. Esse tipo de comportamento é prejudicial em ambientes organizacionais que requerem agilidade e adaptação, onde essas qualidades são cruciais para alcançar o sucesso.

No contexto corporativo, a presença de uma mentalidade fixa compromete a habilidade de inovar e a aceitação de mudanças. Funcionários que adotam esse tipo de mentalidade costumam reagir a feedbacks como se fossem críticas pessoais, o que dificulta a superação de obstáculos e a busca por soluções inovadoras, impactando negativamente o desempenho organizacional a longo prazo (Bower & Kowerski, 2017 apud De Andrade, 2024, p. 171).³ Além disso, pessoas com essa perspectiva tendem a limitar suas ações a um escopo restrito, guiadas por normas sociais e pela busca do mínimo esforço, acreditando não ter capacidade para lidar com novas demandas ou desafios (Dos Reis et al., 2023).

Yeager et al. (2014 apud De Andrade, 2024, p. 169) afirmam que, no ambiente educacional, crianças com mentalidade fixa têm reações negativas diante de dificuldades, o que resulta em maior estresse e desempenho acadêmico inferior. Nos ambientes de trabalho, funcionários com essa mentalidade tendem a evitar a busca por novos conhecimentos, comprometendo assim seu crescimento profissional e o potencial de inovação e desenvolvimento da organização.⁴

Na trajetória de transição de uma mentalidade fixa para uma de crescimento, a autoconsciência se torna fundamental. Brackett (2021 apud Júnior, 2023, p. 605) enfatiza que a reflexão pessoal e a disposição para desafiar crenças restritivas são etapas vitais nesse caminho. Ao reconhecer pensamentos limitantes, a pessoa pode perceber que erros e dificuldades não são sinais de uma incapacidade permanente, mas, pelo contrário, fazem parte do processo de aprendizado.⁵

Por fim, é essencial compreender as limitações da mentalidade fixa e adotar estratégias para superá-las, visando a evolução tanto pessoal quanto profissional. Essa mudança de perspectiva permite

³ Bower & Kowerski (2017 apud De Andrade, 2024, p. 171) discutem a relação entre mentalidade fixa e desempenho organizacional.

⁴ Yeager et al. (2014 apud De Andrade, 2024, p. 169) destacam que crianças com mentalidade fixa enfrentam estresse e baixo desempenho acadêmico, e essa mentalidade nos profissionais dificulta o crescimento e a inovação organizacional.

⁵ Brackett (2021 apud Júnior, 2023, p. 605) enfatiza a importância da autoconsciência e da reflexão pessoal na transição de uma mentalidade fixa para uma mentalidade de crescimento, destacando que reconhecer pensamentos limitantes é crucial para o aprendizado e a superação de dificuldades.

aproveitar melhor as oportunidades e favorece a criação de um ambiente organizacional mais saudável, que propicie o crescimento sustentável e o sucesso duradouro (De Sousa, 2021).

2.1.3 Merecimento

De acordo com Alves (2021), a ideia de merecimento transcende o simples talento inato, sendo construída por meio de dedicação constante, esforço e a habilidade de se adaptar às dificuldades. Para pessoas com uma mentalidade de crescimento, o sucesso é encarado como resultado de trabalho árduo e resiliência, em vez de algo garantido ou herdado. Com isso, o merecimento se torna uma conquista que surge do comprometimento e da superação de obstáculos, promovendo a saída da zona de conforto e a disposição para enfrentar desafios.

Para alcançar uma vida de sucesso, é essencial adotar práticas que favoreçam a produção de hormônios vinculados ao bem-estar, como estabelecer metas claras e cultivar hábitos saudáveis tanto para o corpo quanto para a mente. O sentimento de merecimento, unido a uma fé inabalável e a um esforço constante, é crucial para promover a mudança de comportamentos e a busca pelo crescimento pessoal, aproximando-se, assim, da realização de sonhos e objetivos (Dos Reis et al., 2023).

Júnior (2023) reforça essa ideia ao vincular o merecimento ao desenvolvimento de uma mentalidade voltada para o crescimento. Ele destaca que a crença de que o esforço contínuo traz recompensas estimula a disposição de enfrentar desafios e a busca por objetivos mais audaciosos. Quando essa percepção é integrada na cultura organizacional, forma-se um ambiente que reconhece e recompensa realizações, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura meritocrática.

De Sousa (2021) complementa afirmando que, ao adotar uma mentalidade de crescimento, as pessoas se percebem merecedoras do sucesso que alcançam, pois entendem que suas conquistas são fruto de sua dedicação e compromisso com o aprendizado contínuo. Elas compreendem que o merecimento não é atribuído de maneira arbitrária, mas sim construído ao longo do tempo, refletindo seu empenho e suas escolhas. Assim, o conceito de merecimento, dentro de uma mentalidade de crescimento, fortalece a crença de que o sucesso é acessível a todos que se dedicam a superar obstáculos e desenvolver suas habilidades, promovendo uma visão positiva e dinâmica do potencial humano.

2.1.4 Inteligência Emocional

A Inteligência Emocional está intrinsecamente ligada ao cultivo de uma mentalidade de crescimento, pois abrange a habilidade de administrar as próprias emoções e enfrentar desafios de forma construtiva. Segundo Alves (2021), a inteligência emocional capacita o indivíduo a manter a

resiliência e a concentração em metas a longo prazo, mesmo quando confrontado com críticas e insucessos. Indivíduos com alta inteligência emocional costumam se adaptar com mais facilidade às mudanças, aproveitando suas respostas emocionais como chances para aprendizado e evolução.

No ambiente organizacional, a inteligência emocional é fundamental para a formação de relacionamentos saudáveis e para a criação de um clima positivo. Goleman (2015) aponta que a inteligência emocional implica a habilidade de identificar e compreender tanto as próprias emoções quanto as dos outros, gerenciando-as para estabelecer interações mais empáticas e eficazes. Líderes e colegas com alta inteligência emocional estão geralmente mais capacitados para resolver conflitos, tomar decisões ponderadas e fomentar um ambiente organizacional que favoreça o desenvolvimento.

Goleman (2015) argumenta que a autoconsciência emocional é essencial para líderes eficazes e para cultivar uma mentalidade de crescimento. Ao identificar e controlar suas próprias emoções, os indivíduos se tornam mais resilientes e menos propensos a reações impulsivas, o que facilita a superação de obstáculos e favorece um ambiente de colaboração. A combinação da mentalidade de crescimento e inteligência emocional resulta em indivíduos mais resilientes e capazes de se adaptar às mudanças com mais facilidade.

Assim, a inteligência emocional é um componente essencial para sustentar uma mentalidade de crescimento, pois ajuda os indivíduos a gerenciarem emoções negativas e a manter a motivação mesmo diante das dificuldades (De Sousa, 2021).

2.1.5 Liderança e Gestão

No contexto organizacional, cultivar uma mentalidade de crescimento é essencial para a eficácia na liderança e na gestão. Líderes que abraçam essa filosofia fomentam uma cultura de aprendizado incessante, encorajando suas equipes a enfrentar desafios com uma atitude positiva e a buscarem aprimoramento. De acordo com Alves (2021), líderes com essa mentalidade conseguem elevar o engajamento dos colaboradores, promovendo a busca por melhorias e a superação de barreiras.

A relação entre uma liderança eficaz e a mentalidade de crescimento vai além do mero conhecimento técnico, envolvendo também a capacidade de motivar as equipes a adotarem uma postura resiliente e adaptável. Esses líderes criam um ambiente de segurança psicológica, onde os colaboradores se sentem à vontade para assumir riscos, aprender com os erros e explorar novas ideias (Alves, 2021).

Conforme Júnior (2023), gestores que adotam essa perspectiva são capazes de motivar suas equipes a agir da mesma forma, criando um ambiente que favorece a inovação e a colaboração. Esses

líderes reconhecem a importância do esforço e do aprendizado contínuo, assegurando um espaço de trabalho saudável e estimulante.

Brown (2019 apud Júnior, 2023, p. 607) ressalta que a vulnerabilidade e a coragem são fundamentais para uma liderança genuína. Líderes que possuem inteligência emocional e resiliência não só lidam com crises de maneira eficaz, mas também convertem obstáculos em chances de crescimento.⁶

Sinek (2018 apud Júnior, 2023, p. 607) complementa ao afirmar que líderes com um propósito bem definido são capazes de manter a motivação das equipes e direcionar suas ações em prol de um sucesso sustentável, mesmo em períodos de incerteza. Essa estratégia oferece uma significativa vantagem competitiva em um mercado que é dinâmico e imprevisível.⁷

Em síntese, o desenvolvimento de habilidades de liderança e gestão baseadas na mentalidade de crescimento eleva o nível de colaboração e inovação dentro das organizações, permitindo que os líderes se adaptem melhor às mudanças e promovam um ambiente propício ao desenvolvimento contínuo.

3 RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa demonstram que a adoção de uma mentalidade de crescimento, conforme destacado por Dweck (2017), impacta positivamente o ambiente organizacional, promovendo inovação e adaptação em cenários de mudanças. Através de uma pesquisa bibliográfica, observou-se que indivíduos com essa mentalidade são mais resilientes, motivados e dispostos a enfrentar desafios, enquanto aqueles com mentalidade fixa tendem a evitar riscos e resistem a feedbacks construtivos.

Além disso, verificou-se que a inteligência emocional complementa a mentalidade de crescimento. Indivíduos que possuem ambas as características são mais aptas a gerenciar suas emoções e responder de forma construtiva a situações desafiadoras, promovendo um ambiente colaborativo e de aprendizado contínuo (Goleman, 2015). No contexto da liderança, Alves (2021) destaca que líderes com essa mentalidade criam ambientes de segurança psicológica, onde os erros são vistos como oportunidades de crescimento, e não como fracassos definitivos.

⁶ Brown (2019, citado por Júnior, 2023, p. 607) destaca que a vulnerabilidade e a coragem são fundamentais para uma liderança genuína, ressaltando que líderes emocionalmente inteligentes e resilientes transformam crises em oportunidades de crescimento.

⁷ Sinek (2018, citado por Júnior, 2023, p. 607) afirma que líderes com um propósito claro são capazes de manter a motivação das equipes, garantindo uma vantagem competitiva e sucesso sustentável, mesmo em mercados incertos.

O estudo também revela que o conceito de merecimento, abordado por Alves (2021), está intimamente ligado ao esforço e à resiliência. Indivíduos com mentalidade de crescimento valorizam o sucesso como fruto de dedicação e superação de dificuldades, promovendo um ambiente meritocrático e motivacional. Esses resultados reforçam que a combinação entre mentalidade de crescimento, inteligência emocional e liderança eficaz contribui para o desenvolvimento organizacional e a superação de barreiras, elementos essenciais para o sucesso em ambientes dinâmicos e competitivos (De Sousa, 2021).

4 DISCUSSÃO

A discussão dos resultados confirma que a mentalidade de crescimento é determinante para o sucesso individual e organizacional. Dweck (2017) argumenta que essa mentalidade promove uma atitude positiva frente aos desafios, enquanto a mentalidade fixa, que vê as habilidades como inatas e imutáveis, limita o desenvolvimento.

A integração da inteligência emocional, conforme evidenciado por Goleman (2015), potencializa os benefícios da mentalidade de crescimento ao permitir que indivíduos gerenciem suas emoções de maneira construtiva e lidem melhor com estresse e críticas. A pesquisa mostra que a combinação dessas características aumenta a resiliência e a adaptabilidade, tornando as equipes mais coesas e motivadas (Alves, 2021).

No âmbito da liderança, a mentalidade de crescimento surge como ferramenta crucial para gestores que desejam criar ambientes de alta performance e engajamento. Líderes que adotam essa abordagem promovem uma cultura de aprendizado e inovação, onde erros são oportunidades de aprimoramento. Dessa forma, a liderança baseada nessa mentalidade alinha objetivos organizacionais e pessoais, fomentando uma cultura de superação e adaptação (Alves, 2021; Júnior, 2023).

Assim, a mentalidade de crescimento, aliada à inteligência emocional e a uma liderança eficaz, não apenas impulsiona o desenvolvimento pessoal e organizacional, mas também cria um ambiente propício para crescimento sustentável e inovação contínua (De Sousa, 2021; Júnior, 2023).

5 CONCLUSÃO

A adoção de uma mentalidade de crescimento é fundamental para o sucesso em ambientes desafiadores e em constante transformação. Indivíduos e equipes que incorporam essa abordagem encaram os desafios como oportunidades de aprendizado e superação, criando um ciclo virtuoso de aprimoramento contínuo. Essa mentalidade promove maior disposição para inovação, colaboração e uma cultura organizacional que valoriza o desenvolvimento e o esforço. A criação de espaços de

segurança psicológica, onde o aprendizado é constante e os erros são vistos como oportunidades, é essencial para que líderes promovam esse ambiente.

A combinação entre mentalidade de crescimento e inteligência emocional é crucial para fortalecer a adaptação às mudanças e a resiliência emocional em situações de pressão. Profissionais que desenvolvem essas competências não apenas enfrentam adversidades com mais eficácia, mas também inspiram suas equipes a seguir o mesmo caminho. Portanto, investir no desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento é indispensável para alcançar resultados superiores e criar um ambiente de trabalho saudável e motivador. Organizações que promovem essa mentalidade têm mais chances de prosperar, transformando desafios em oportunidades e colaboradores em agentes de mudança.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Israel Ribeiro. A importância da mentalidade de crescimento para o alcance de objetivos. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 7, n. 12, p. 386-391, 2021. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i12.3391>.
- BOWER, Mallory; KONWERSKI, Peter. A mindset for career curiosity: Emerging leaders working in the digital space. *New Directions for Student Leadership*, v. 2017, n. 153, p. 89-101, 2017.
- BRACKETT, Marc. Permissão para sentir: como compreender nossas emoções e usá-las com sabedoria para viver com equilíbrio e bem-estar. Sextante, 2021.
- BROWN, Brené. A coragem para liderar. 13ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bestseller, 2019.
- DE ANDRADE, Marcelo et al. A importância do desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento para obter uma vida mais feliz e próspera. *Editora Manual*, 2024. DOI: <https://doi.org/10.29327/5396137>
- DE SOUSA, Natália Borges. A necessidade de desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento para uma vida mais feliz e para o alcance de objetivos, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/58897/1/O%20impacto%20econ%C3%B4mico%20-%20artigo.pdf>. Acesso em: 29 out. 2024.
- DOS REIS, Bárbara Damasio; DA SILVA, Carlos Gustavo Lopes; MARTINS, Geisse. A importância de uma mentalidade de crescimento para uma vida mais feliz e para o alcance de objetivos. *Revista Científica Multidisciplinar Viabile*, 2023. DOI: 10.56876/revistaviabile.v2n3.11.
- DWECK, Carol. Mindset: a nova psicologia do sucesso. Objetiva, 2017.
- GOLEMAN, Daniel. Liderança: A inteligência emocional na formação de líderes de sucesso. 1. ed. Rio de Janeiro. Objetiva, 2015.
- JÚNIOR, Tácito Augusto Farias. O PODER DA MENTALIDADE DE CRESCIMENTO E A ANTIFRAGILIDADE. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 9, n. 9, p. 604-609, 2023. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i9.11190>.
- SINEK, Simon. Comece pelo porquê: como grandes líderes inspiram pessoas e equipes a agir. Sextante, 2018.
- TALEB, Nassim Nicholas. Antifragil (Nova edição): Coisas que se beneficiam com o caos. Objetiva, 2020.
- YEAGER, David Scott et al. The far-reaching effects of believing people can change: implicit theories of personality shape stress, health, and achievement during adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 106, n. 6, p. 867, 2014.