

**INFORMAÇÕES**

MÓDULO	AULA	INSTRUTOR
03    Mindset	3 - Mindset no Trabalho	Fabrício Felipe

**CONTEÚDO**

**Treinamento Comportamental - FMX Academy**  
Baseado no livro 'Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso', de Carol Dweck.

**Objetivos desta aula**

- Explorar como o mindset impacta o trabalho em grupo e a cultura da empresa
- Reconhecer armadilhas do mindset fixo em equipes
- Praticar ações para tornar o ambiente mais inovador, colaborativo e aberto ao aprendizado

**1.      Reflexão Inicial: Clima do Time**

Pergunta para abrir a reflexão:

Em uma palavra, como você sente o clima do seu time atualmente?

Por que isso importa?

O “clima” de um time afeta diretamente a disposição para colaborar, aprender, inovar e pedir ajuda. Um ambiente de crescimento começa com abertura, respeito e confiança.

**2.      O Mindset das Equipes**

- Mindset coletivo é tão importante quanto o individual.
- Em times de mindset fixo, predomina o medo de errar, pouca troca, competição e “cada um por si”.
- Em equipes de mindset de crescimento, há mais confiança, feedback, colaboração e busca por soluções criativas.

- Exemplo prático:
- Num projeto de automação, uma equipe com mindset fixo culpa colegas por falhas. Uma equipe de crescimento analisa o erro como um time, discute causas e aprende junto.

### **3. Como a Cultura se Forma no Dia a Dia**

#### **Cultura de gênio**

Valoriza “talentos natos”

Evita riscos e inovações

Tem medo do erro e do julgamento

O clima é competitivo, “um contra o outro”

#### **Cultura de crescimento**

Valoriza o esforço, o processo e o aprendizado

Incentiva a colaboração, feedbacks sinceros e sugestões de melhoria

Enxerga o erro como parte do desenvolvimento

O clima é de troca, segurança e inovação

#### **Pergunta para reflexão:**

Sua equipe é mais aberta à troca e ao erro, ou mais fechada e competitiva?

Como isso aparece no dia a dia?

### **4. Estudo de Caso: Times e Tomada de Decisão**

#### **Groupthink x Debate construtivo**

##### **Groupthink:**

Todos concordam rapidamente para evitar conflito.

Ideias divergentes são “cortadas”.

O grupo toma decisões apressadas e às vezes perigosas.

##### **Debate construtivo:**

O grupo estimula opiniões diferentes.

Todos são ouvidos antes da decisão.

Riscos e soluções são debatidos, aumentando a qualidade das entregas.

##### **Exemplo prático:**

Projetos que deram certo porque todos participaram e questionaram (“Poderia dar errado?” “Temos alternativa?”) vs. projetos que travaram por falta de voz coletiva ou por medo de discordar do “líder”.

## 5. Armadilhas do Mindset Fixo no Grupo

- Evitar conflitos por medo de julgamento ou de parecer “chato”
- Foco só no próprio resultado e não no sucesso do coletivo
- Dificuldade de aceitar feedback do colega (“quem ele pensa que é para me criticar?”)
- Medo de admitir erros e pedir ajuda

### Reflexão:

Essas armadilhas já apareceram na rotina da equipe? Em que situações?

## 6. Mindset de Crescimento em Ação

- Como todos podem fortalecer um ambiente de crescimento:
- Compartilhe aprendizados, inclusive dos erros (ninguém cresce escondendo fracassos!)
- Peça e dê feedback sem medo e com respeito
- Proponha melhorias, mesmo que pequenas ou simples
- Reconheça o esforço e a evolução dos colegas
- Celebre conquistas do time (e não só individuais)

## 7. Dinâmica: Lista de Ações Práticas

### Exercício em grupo:

Criar uma lista de pequenas ações para fortalecer o mindset de crescimento no dia a dia da equipe.

### Exemplos:

- Contar um erro recente e o que aprendeu
- Elogiar a iniciativa ou a coragem de quem tenta algo novo
- Sugerir uma retrospectiva ao fim do sprint/projeto (“o que podemos aprender?”)

Perguntar: “Alguém vê um risco ou uma solução diferente?”

## 8. Feedback e Reconhecimento Entre Pares

**Feedback construtivo:** deve ser específico, focado na ação, nunca em características pessoais. O objetivo é ajudar, não “corrigir o outro”.

Exemplo: “Achei legal sua organização no projeto, mas podemos testar outro método na próxima vez?”

**Elogios eficazes:** valorizam o processo, o esforço e a aprendizagem, não só o resultado final ou o “talento”.

Exemplo: “Vi o quanto você se dedicou para aprender aquela tecnologia nova. Isso fez diferença!”

Por que reconhecer aprendizados, e não só conquistas?

Celebrar o processo encoraja todos a tentarem, errarem e evoluírem – e não só “quem acerta de primeira”.

## 9. Indicações de aprofundamento

Ação individual:

Identifique uma situação que costuma travar você. Proponha uma nova atitude com base no mindset de crescimento.

Exemplos de ação:

- “Vou pedir revisão de código para aprender, e não me preocupar com o julgamento.”
- “Vou estudar 30 minutos de um tema novo por dia, sem me cobrar perfeição.”
- “Vou elogiar um colega pelo esforço, não só pelo resultado.”

Espaço para anotar seu compromisso: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 10. Compromisso Coletivo

Escolha e compartilhe uma ação para fortalecer o time nesta semana.  
“Time forte é aquele que aprende junto.”

## 11. Para Levar Adiante

O clima de crescimento se constrói todos os dias, em cada reunião, feedback, erro e acerto.

Você não precisa ser líder para transformar seu time – basta influenciar com pequenas atitudes.

## **12. Contato e apoio**

Instrutor: **Fabrício Felipe**

E-mail: [contato@fmxsolucoes.com.br](mailto:contato@fmxsolucoes.com.br)

Telefone: +55 18 99710-6779

LinkedIn: [fabrício-felipe](#)

### **Dica:**

**Se sentir dificuldade para ressignificar crenças ou agir diferente, converse com o instrutor ou um colega.**

**O crescimento é mais forte quando é compartilhado.**