

Fatec

Zona Leste

PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA

GUSTAVO SERGIO FERNANDES

MINDSET

UMA ANÁLISE PERANTE A REALIDADE

SÃO PAULO

2023

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	03
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	04
2.1. O que é Mindset?.....	04
2.2. Outras visões.....	04
2.3. O Mindset Fixo.....	05
2.4. O Mindset de Crescimento.....	05
3. ANÁLISE.....	06
3.1. O Mindset aplicado em empresas.....	06
3.2. Uma crítica psicopedagógica ao Mindset.....	07
4. CONCLUSÃO.....	08
5. REFERÊNCIAS.....	09

1. INTRODUÇÃO

A teoria do *mindset* foi popularizada por Carol S. Dweck, psicóloga americana, em seu livro "Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso". De acordo com suas pesquisas, as pessoas podem ter um *mindset* fixo ou um *mindset* de crescimento.

O *mindset* pode ter um impacto significativo na vida de uma pessoa, influenciando suas escolhas, comportamentos e realizações. Um *mindset* de crescimento pode ajudar as pessoas a se tornarem mais resilientes, persistentes e dispostas a enfrentar desafios, enquanto um *mindset* fixo pode limitar seu potencial e torná-las mais propensas a desistir diante de obstáculos.

Porém, seria tudo o que há de mau no mundo uma consequência de uma falta de *mindset*? Seria a "mudança no *mindset*" e, apenas ela, a solução para todos os problemas dos indivíduos?

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O QUE É MINDSET?

O termo “Mindset” pode ser traduzido de forma literal como “Mentalidade”, sendo este um conjunto de hábitos, crenças, ideias, valores e afins que compõe a maneira que um indivíduo constrói seu pensamento e, conseqüentemente, sua visão de mundo.

Porém, o conceito do *mindset* tem se tornado popular nos últimos anos devido o livro “Mindset: a nova psicologia do sucesso” de Carol S. Dweck. No livro, Dweck (2017) comenta sobre a experiência com crianças e como elas lidam com o “fracasso”, sendo esta a primeira (e talvez, a mais concreta) evidência de que existem dois tipos de *mindset*:

[...] Assim, levei várias crianças, uma de cada vez, a uma sala em sua escola, onde as deixei ficar à vontade com uma série de quebra-cabeças para resolver. Os primeiros eram bastante fáceis, mas os seguintes iam ficando mais difíceis. Enquanto as crianças resmungavam, suavavam e se esforçavam, eu observava suas estratégias e investigava o que pensavam e sentiam. Esperava encontrar diferenças no modo como enfrentavam as dificuldades, mas percebi uma coisa que jamais havia imaginado.

Diante dos quebra-cabeças difíceis, um menino de dez anos puxou a cadeira para mais perto, esfregou as mãos, estalou os lábios e exclamou: “Adoro um desafio!”. Outro, lutando com os quebra-cabeças, ergueu os olhos com uma expressão satisfeita e disse, com ar de autoridade: “Sabe, eu já esperava aprender alguma coisa com isso!”.

Então, ao decorrer da obra, Dweck (2017) define que existem dois tipos de *mindset*, vejamos mais sobre estes pensamentos.

2.2. OUTRAS VISÕES

Antes de irmos aos tipos de *mindset*, em sua obra, Dweck (2017) faz comentários sobre alguns dos métodos que foram ou ainda são utilizados para avaliar a inteligência e a capacidade dos indivíduos como o próprio “Teste de QI” de Alfred Binet, apontando que, mesmo que estes tenham um viés mais absolutista, existe ainda muito debate sobre o que compõe a inteligência dos indivíduos e como fatores ambientais, sociais e derivados podem afetar no desenvolvimento do ser humano e sua percepção sobre si. Dito isto, vejamos mais sobre os dois tipos de *mindset*.

2.3. O MINDSET FIXO

O primeiro *mindset* definido por Dweck é o chamado “*Mindset Fixo*”, este mais orientado para os indivíduos que costumam crer que existem coisas como “dons” ou “talentos natos” que regem as habilidades, capacidades e desenvolvimento dos mesmos.

Em artigo disponível em sua página na internet, o Ibc – Instituto Brasileiro de Coaching (2023) detalha que *“É muito comum, no mindset fixo, a predominância da vaidade, da hostilidade e da exaltação dos talentos considerados “natos”. Errar é algo inadmissível para essas pessoas, pois errar significa fracassar. [...]”*.

Vale ressaltar que Dweck (2017) desconsidera que a presença deste *mindset* esteja relacionado a questões voltadas a uma baixa autoestima, visto que estes indivíduos costumam se sentir extraordinariamente recompensados e autossuficientes quando obtém algum tipo de sucesso ou vitória.

2.4. O MINDSET DE CRESCIMENTO

Como já é possível imaginar, em contra ponto ao *mindset* fixo, este está voltado para as pessoas que se sentem confortáveis em enfrentar novos desafios e, com eles buscando evoluir cada vez mais em variados quesitos, aspectos e habilidades que estiveram presentes durante este processo.

No mesmo artigo, o Ibc – Instituto Brasileiro de Coaching (2023) comenta que *“[...] O esforço não é apenas essencial, mas também existe a crença e a valorização do “hard work”, ou seja, do trabalho duro e do mérito, em vez apenas da premiação por resultados — como a famosa gamificação.”*.

Portanto, trabalhe duro e seu esforço será recompensado, certo?

3. ANÁLISE

3.1. O MINDSET APLICADO EM EMPRESAS

Tratando-se de uma questão que envolve diretamente a cultura organizacional e o comportamento de seus colaboradores e funcionários, podemos ter uma visão de que este seria essencial, sobretudo, para os micro empreendedores – já que estes enfrentarão diversos desafios e obstáculos durante o desenvolvimento de seus negócios.

Porém vale ressaltar que os conceitos dos *mindsets* também se aplicam no âmbito da organização como um todo, como quando uma empresa (ou seu gestor) percebe que seu negócio cresceu o bastante e já não é mais possível dar conta de tudo mantendo os mesmos processos que estavam presentes; Neste cenário, a implantação de um ERP poderia ser considerada um aspecto de “*mindset* de crescimento” enquanto que a insistência em manter os mesmos processos seria um aspecto de “*mindset* fixo”.

Isto ocorre principalmente nas empresas que hoje temos como referência, como *Apple*, *Microsoft*, *Netflix*, *Amazon* e etc. Que em algum ponto de sua história conseguiram ter a visão de que certo posicionamento ou inovação perante um modelo preestabelecido – seja ele o caso dos “celulares x *smartphones*” com a *Apple* ou o caso “mídia física da *Block Buster* x *streaming* da *Netflix*” – e aceitaram o desafio de inovar e conquistar o mercado que hoje dominam.

Podemos também comentar sobre a importância do *mindset* para os colaboradores de empresas como a Cacau Show, que busca ter uma cultura organizacional que agregue os seus funcionários de forma mais profunda nos processos da empresa, como no ritual de passagem da última caixa de panetones ou ovos de páscoa entre todos os funcionários até a chegada da mesma até o caminhão que a levará para a distribuição. Esta cultura cria um sentimento de pertencimento naqueles que estão presentes e intensifica o desejo pela busca da melhoria e do seu autodesenvolvimento.

3.2. UMA CRÍTICA PSICOPEDAGÓGICA AO MINDSET

Como dito anteriormente, a principal evidência a respeito das “inúmeras pesquisas e trabalhos” de Dweck (2017) sobre a existência dos dois tipos de *mindset* é a observação de crianças e como estas lidam com o desafio dos quebra-cabeças.

Mesmo tratando de uma análise que é centrada pelo desenvolvimento pessoal e, sobretudo, na fase da infância, a autora deixa de se basear em teóricos que, em tese, seriam referências primordiais para o assunto, como Jean Piaget (teoria dos 4 estágios do desenvolvimento), Lev Vygostky (aprendizagem pelo ambiente), Friedrich Skinner (aprendizagem behaviorista) e até mesmo o brasileiro Paulo Freire (e a educação como prática de liberdade e ferramenta de autonomia).

Diversos aspectos do conceito de *mindset* cunhado por Dweck evitam estes outros conceitos já estabelecidos, sendo os mais notáveis a não correlação do *mindset* fixo ao método behaviorista – já que este também impõe que existem predisposições para certos comportamentos e estes devem ser punidos ou incentivados de acordo com sua necessidade – e sua visão, que é muito questionada, de que o a raiz de todos os problemas está em si próprio e apenas o indivíduo será o responsável por evoluir e superar o problema, conceito principal do *mindset* de crescimento e que bate de frente com as visões de Vygotsky e, também, de Freire (2013) que defende que ninguém se liberta sozinho, mas sim em comunhão.

4. CONCLUSÃO

Embora seja, de fato, um conceito que pregue o desenvolvimento pessoal e que os indivíduos devem sempre encarar os desafios e buscar cada vez mais, na realidade o “*mindset*” vem se mostrando cada vez mais falho e deturpado pelas pessoas – fato que é reconhecido pela própria Dweck, que até os dias atuais ainda não foi capaz de publicar este trabalho no âmbito científico. O que é notável na popularização do arquétipo “*Coach da Faria Lima*”, que utiliza frases prontas como “Bill Gates lê 50 livros ao mês, faça como ele” ou “Trabalhe enquanto eles dormem” já que estes comportamentos seriam o ideal para o *mindset* de crescimento.

Frases estas que demonstram um total descolamento da realidade e uma crueldade tremenda, que é evidenciável no documentário CARNE... (2011) onde todos os entrevistados apontam ter dedicado a maior parte de suas vidas em prol da empresa em que trabalhavam – relatando que faziam horas extras, não tiravam folga ou pegavam atestado, atendiam à demandas desumanas – para no fim acabarem aposentados por invalidez ou nunca mais conseguirem trabalhar devido problemas de saúde (física e mental) desenvolvidos no ambiente de trabalho para gerar lucros cada vez maiores para alguém que certamente está dormindo enquanto eles trabalham.

Dito isto, o conceito do desenvolvimento pessoal e da busca pela melhoria contínua deve sim ser valorizado, contanto que existam condições adequadas e estrutura para amparar os indivíduos neste processo.

5. REFERÊNCIAS

CARNE osso: o trabalho em frigoríficos. Direção de Caio Cavechini, Carlos Juliano Barros. Roteiro: Caio Cavechini. [S.L]: Repórter Brasil, 2011. (66 min.), son., color.

CHIVERS, Tom. **A Mindset "Revolution" Sweeping Britain's Classrooms May Be Based On Shaky Science.** 2017. Disponível em: <https://www.buzzfeed.com/tomchivers/what-is-your-mindset>. Acesso em: 05 maio 2023.

DWECK, Carol S. **Mindset: a nova psicologia do sucesso.** [s.l.] Objetiva, 2017. 312 p.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 31. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005. 148 p.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013

IBC - INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING (São Paulo) (org.). **Saiba o que é mindset.** Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/saiba-o-que-e-mindset>. Acesso em: 28 abr. 2023.

WAL-MART: The High Cost of Low Price. Direção de Robert Greenwald. California: Brave New Films, 2005. (98 min.), son., color. Legendado.