



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia

23 a 27 de setembro de 2024

GT (Estratégia e Gestão Organizacional)

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: UMA ÓTICA SOBRE A IMPORTÂNCIA DA MENTALIDADE VOLTADA AO CRESCIMENTO PARA O ATINGIMENTO DE SUCESSO EM PROJETOS DE EXTENSÃO DA UFRN.

Autor(es)¹

João Eduardo Salgado Castro
Laíse Lemos de Souza
Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo
Marília Lima Paiva Pontes

RESUMO

A Pesquisa foi realizada em setembro de 2018 e aborda o questionário adaptado do livro ‘Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso’ da PhD. Carol Dweck. Nas perguntas, a teoria de Mindset publicada pela autora, psicóloga norte-americana é utilizada enfatizando duas abordagens presentes no livro supracitado: a mentalidade de crescimento e a mentalidade fixa. Nessa perspectiva, tem-se que o contexto escolhido para aplicar o estudo foi de natureza acadêmica no viés de extensão, o que compreende os projetos de extensão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte por sua relevância no desenvolvimento sustentável da comunidade acadêmica.

Foram selecionados quatro projetos de extensão de cursos distintos para responder: OBIJUV (Psicologia), SOI (Direito), Produtiva Júnior (Engenharia de Produção) e ADM Consult (Administração). Como objetivo geral, busca-se identificar em qual grupo de mentalidade está a maior parte dos projetos e o objetivo específico um estudo futuro sobre a cultura de mentalidade voltada ao crescimento no âmbito acadêmico, visando a formação de alto rendimento acadêmico nos cursos de

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



graduação da UFRN. O resultado demonstra que três quartos dos projetos se encontram no nível de mentalidade de crescimento 1, o que resulta um maior enfoque no estudo de teorias, sendo o ponto de evolução praticá-las para a obtenção de sucesso permanente.

Palavras-chave: desenvolvimento sustentável; mentalidade; Universidade Federal do Rio Grande do Norte; projeto de extensão; sucesso.

1 INTRODUÇÃO

A delimitação do assunto tratado é a teoria de *mindset* publicada no livro ‘Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso’ da Phd. Carol Dweck em 2016. Nessa teoria, o estudo se concentra na apresentação de dois tipos de mentalidade: a mentalidade fixa e a mentalidade de crescimento, em que, observadas em contextos escolares, conjugais, esportivos e empresariais,, estuda-se uma linha lógica de como cada tipo de mentalidade se comporta e quais os resultados desses comportamentos em metas pessoais, familiares, de time e organizacionais, por exemplo e a finalidade é, então, buscar o sucesso através do desenvolvimento da mentalidade, realizando uma mudança da mentalidade fixa para a de crescimento.

A problemática da pesquisa é voltada para averiguar o nível de maturidade do viés de extensão do tripé de objetivos que a UFRN possui. Embasada, logo, na hipótese de que: “os projetos de extensão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte estão trabalhando no nível de mentalidade de crescimento e isso é o resultado que demonstra maturidade para a obtenção de sucesso”, tem-se o objetivo geral: “identificar em qual grupo de mentalidade está a maior parte dos projetos” e o objetivo específico: “Verificar a tendência maior de resposta de cada pergunta

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia
23 a 27 de setembro de 2024

pelos projetos”. Nesse prisma, o questionário foi desenvolvido para avaliar como os projetos estavam se comportando de acordo com a variável mentalidade no tocante à aprendizagem.

Para validar ou não a hipótese, foram selecionados de forma discricionária pela líder do grupo de trabalho, Marília Lima Paiva Pontes, quatro projetos de extensão: SOI, OBIJUV, ADM Consult e Produtiva Júnior. De espontânea escolha dos participantes do projeto, a sua participação ou não para as respostas serem coletadas foi respeitada. Dessa forma, foram colhidas 84 respostas. O questionário aplicado foi o mesmo para todos os projetos.

Importante frisar que pelos projetos serem de cursos diferentes: Psicologia, Direito, Administração e Engenharia de Produção, fator esse que permitiu observar que projetos de extensão na universidade têm maturidade operacional independentemente do curso que atuam, tem-se um dado deveras importante para constatar que a Universidade Federal do Rio Grande do Norte possui em sua estrutura acadêmica projetos de excelente atuação e de grande impacto para a universidade e para o estado do Rio Grande do Norte e essa é a justificativa para a realização do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Como diretrizes conceituais necessárias, tem-se algumas referências que corroboram para as análises do resultado e a compreensão do trabalho em sua conclusão. São elas: a conceituação de mentalidade, mentalidade fixa, mentalidade de crescimento e aprendizagem.

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia
23 a 27 de setembro de 2024

Por Wikipédia (2024), o conceito de mentalidade é descrito como “O termo mentalidade se refere a uma predisposição psicológica que uma pessoa ou grupo social têm para determinados pensamentos e padrões de comportamento”.

Em seguida, tem-se que por BBC News (2022), a mentalidade de crescimento é: “a crença de que os profissionais são capazes de melhorar ativamente suas capacidades, em vez de se considerarem capazes ou incapazes, de forma inata, de realizar certas tarefas. Mas dominar essa mentalidade do "poder fazer" pode ser mais difícil do que parece. É preciso enfrentar dificuldades com serenidade, aprender com as críticas e persistir frente às dificuldades.”

Adiante, por Blog Cronapp (2021), o contexto de mentalidade fixa quando descreve que “Pessoas com mentalidade fixa têm uma crença limitante e imutável. Isso significa que elas acreditam que nada vai mudar em suas vidas, não importa o que façam. Por isso, tendem a evitar desafios ou novas experiências”.

Por fim, tem-se que o conceito de aprendizagem está dissertado em: “Aprendizagem é o processo pelo qual as competências, habilidades, conhecimentos, comportamento ou valores são adquiridos ou modificados, como resultado de estudo, experiência, formação, raciocínio e observação. Este processo pode ser analisado a partir de diferentes perspectivas, de forma que há diferentes teorias de aprendizagem. Aprendizagem é uma das funções mentais mais importantes em humanos e animais e também pode ser aplicada a sistemas artificiais” por (WIKIPÉDIA, 2024).

Portanto, conforme os conceitos citados, pode-se compreender um cenário que aborda o desenvolvimento sustentável das pessoas e conseqüentemente a eficácia e eficiência dos

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



objetivos que elas são responsáveis em seus trabalhos, pois, foca-se na ótica de crescimento de habilidades e a mentalidade é a mola mestra para poder construir uma sociedade civil mais madura, técnica e especialista, pois as pessoas têm base para assumir novas e maiores responsabilidades haja vista sua predisposição ao auto-aperfeiçoamento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O artigo apresentado é resultado de uma pesquisa de natureza teórica-empírica com dados primários e secundários quantitativos. O universo estudado compreendeu mais de 100 pessoas e a amostra coletada foi de 84 respostas.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário realizado pelo Google Forms, subdividido em três seções com questões objetivas, possuindo os blocos: I) Questões sobre mentalidade (8 questões); II) Dados pessoais (Idade e Gênero); III) Dados sobre a formação acadêmica (Projeto de Extensão, Universidade, Curso e Período). A análise foi feita por estatística descritiva no cruzamento dos dados obtidos por proporção e média.

O questionário base aborda 8 questões, com valores de 1 ao 6, seguidas na ordem e ao final, devendo-se somar o valor de cada questão para saber o grupo ao qual o indivíduo está. As questões 1, 3, 5 e 7 são referentes à mentalidade de crescimento e a 2, 4, 6 e 8 referem-se à mentalidade fixa, assim, os valores seguem conforme a tabela.

As perguntas base são:

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia
23 a 27 de setembro de 2024

- 1) Não importa quanta inteligência você tenha, você pode sempre mudá-la.
- 2) Você pode aprender novas coisas, mas você não pode mudar seu nível básico de inteligência em algo.
- 3) Eu gosto muito de uma matéria quando essa me faz pensar muito.
- 4) Eu gosto muito de uma matéria quando consigo estudá-la sem muitas dificuldades.
- 5) Eu gosto de uma matéria quando consigo estudá-la mesmo cometendo vários erros.
- 6) Eu gosto de uma matéria quando consigo estudá-la perfeitamente sem erros.
- 7) Quando algo é difícil, me faz querer trabalhar mais nisso e não menos.
- 8) Para falar a verdade, quando tenho que trabalhar duro, isso me faz sentir como se eu não fosse tão inteligente assim.

Tabela 1 - Questionário.

QUESTÕES	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo um Pouco	Concordo um Pouco	Concordo	Concordo Totalmente
1	1	2	3	4	5	6
2	6	5	4	3	2	1
3	1	2	3	4	5	6
4	6	5	4	3	2	1
5	1	2	3	4	5	6
6	6	5	4	3	2	1

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia
23 a 27 de setembro de 2024

7	1	2	3	4	5	6
8	6	5	4	3	2	1

TOTAL	
--------------	--

Leitura das respostas:

Se a soma do seu perfil cair entre o intervalo:	Logo, sua mentalidade se encontra aproximadamente:	Pessoas nesse grupo usualmente acreditam nas seguintes questões:
8 - 12	F5	Você fortemente acredita que sua inteligência é fixa, ela não muda muito. Se você não consegue realizar algo perfeitamente, você preferiria não fazê-lo. Você costuma pensar que pessoas inteligentes não precisam trabalhar duro.
13 - 16	F4	
17 - 20	F3	Você se inclina para pensar que sua inteligência não muda muito. Você prefere não cometer erros se puder evitá-los e também não gosta de se esforçar muito. Você pode pensar que a aprendizagem deve ser fácil.
21 - 24	F2	
25 - 28	F1	Você não tem certeza se pode mudar sua inteligência. Você se preocupa com o seu desempenho e também quer aprender, mas não quer realmente ter que se esforçar muito para isso.
29 - 32	G1	

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia

23 a 27 de setembro de 2024

33 - 36	G2	Você acredita que sua inteligência é algo que você pode aumentar. Você se preocupa em aprender e está disposto a trabalhar duro. Você quer fazer isso bem, mas acha que é mais importante aprender do que sempre ter um bom desempenho.
37 - 40	G3	
41 - 44	G4	Você realmente sente que pode aumentar sua inteligência aprendendo e você gosta de um desafio. Você acredita que a melhor maneira de aprender é se esforçar bastante e não se incomoda de cometer erros enquanto o faz.
45 - 48	G5	

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram tabulados os resultados obtidos com a pesquisa, a fim de trazer uma análise geral do comportamento de cada entrevistado, trazendo as respostas obtidas em cada questão, e, também, possibilitando fazer uma análise do perfil geral do público alvo da pesquisa, para saber seus comportamentos e modo de pensar em comum. Além disso, foram analisados as idades dos entrevistados e o projeto de extensão em que esses fazem parte. Quanto a idade, o intervalo foi de 18 a 35 anos. Quanto ao gênero, 40,5% foi masculino e 59,5% foi feminino. De 84 respostas, 23,8% foram do OBIJUV, ADM Consult e Produtiva Júnior e 28,6% da SOI.

Quanto ao cruzamento de dados, tem-se que com base nos projetos de extensão selecionados na pesquisa realizada, foram filtrados, em cada pergunta, as respostas que foram mais frequentes em cada questão na pesquisa toda, fazendo uma análise mais específica de cada projeto. Ou seja, utilizando as análises do resultado da pesquisa foram selecionadas as 3 perguntas mais respondidas,

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia
23 a 27 de setembro de 2024

trazendo uma análise mais aprofundada de cada projeto de extensão, para se ter um parecer final de cada entrevistado.

QUESTÃO 1: filtro 4, 5, e 6

Na primeira questão da pesquisa realizada, foram filtradas as 3 respostas mais selecionadas na pesquisa toda, onde de acordo com o nível de classificação das respostas foram os números 4; 5 e 6. Desse modo, o resultado obtido com o cruzamento de dados da questão número 1 foi de que 30% dos entrevistados que faziam parte desse filtro fazem parte da ADM Consult e SOI. Ou seja, tais projetos tendem a ter a mente dos participantes mais voltado para o desenvolvimento das tarefas realizadas, acreditando sempre na constante evolução de cada um.

QUESTÃO 2: 1, 2 e 4

Utilizando esse mesmo princípio, na segunda questão da pesquisa as respostas filtradas foram a 1; 2 e 4. Ou seja, aproximadamente 12,1%, respostas da SOI, dos componentes desse filtro utilizado não concordam muito com a afirmação da pergunta, mostrando-se fazer parte do lado de pessoas com a mente em “crescimento”.

QUESTÃO 3: 4, 5 e 6

Com base nos princípios utilizados para fazer tais filtros, na questão número 3, que foram filtradas a classificação de resposta 4; 5 e 6, foi perceptível que as empresas abordadas no questionário tendem a ter membros com uma mente voltado para o desenvolvimento, buscando sempre superar as barreiras existentes.

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



QUESTÃO 4: 4, 5 e 6

Na quarta questão, a classificação de respostas filtradas foi de 4, 5 e 6, mostrando que a maioria das empresas, já nesse quesito, mostram-se com uma “mente fixa”, pois que acreditam que uma tarefa fácil irá desenvolver ainda mais os membros do projeto.

QUESTÃO 5: 3, 4 e 5

Na quinta questão da pesquisa realizada, pode-se perceber, utilizando o filtro de respostas 3, 4 e 5, que os projetos de extensão tendem a preferir fazer atividades mais complexas, mesmo cometendo erros, o que foi mais presente no projeto da SOI e OBIJUV.

QUESTÃO 6: 3, 4 e 5

Na sexta questão da pesquisa realizada, pode-se perceber, utilizando o filtro de respostas 3, 4 e 5, que os projetos de extensão tendem a gostar mais de uma matéria quando conseguem estudá-la perfeitamente sem erros, o que confere uma visão de que o erro não é tão positivo, o que foi mais presente no projeto da SOI.

QUESTÃO 7: 4, 5 e 6

Na sétima questão da pesquisa realizada, pode-se perceber, utilizando o filtro de respostas 4, 5 e 6, que ao encontrar dificuldades, o esforço é mais valorizado, o que configura uma visão de crescimento, nisso, a Produtiva Júnior obteve um resultado alto das respostas, em detrimento dos outros projetos.

QUESTÃO 8: 1, 2 e 3

Na oitava questão da pesquisa realizada, pode-se perceber, utilizando o filtro de respostas 1, 2 e 3 que os

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



projetos de extensão tendem a ver a dificuldade como um limitante da inteligência, o que configura uma visão mais voltada à mentalidade fixa.

Média dos projetos no PAM

	Quantidade de pessoas		
PRODUTIVA	20	33,4	G2
SOI	24	32,125	G1
OBIJUV	20	31,8	G1
ADM CONSULT	20	31,8	G1

Como foi possível observar, as médias dos projetos de extensão variam entre 31,8 e 33,4. Com essa média, os projetos analisados ficaram entre o G1 e o G2 (Produtiva Junior G2, ADM Consult, SOI e OBIJUV G1).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os dados é possível observar que todos estão mais propícios a adotar práticas que levam a mente voltada ao crescimento, mas que ainda se faz necessário adotar condutas para fortalecer esse viés como por exemplo a valorização do esforço, identificação do desafio como um impulsionador do desenvolvimento que não deveria ser levado pelo “caminho mais fácil”.

A concepção de que o aprendizado ligado também ao estímulo desafiador pode ser um bom começo para alimentar aos poucos a prática voltada ao crescimento. Os projetos que

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia
23 a 27 de setembro de 2024

ficaram na classificação G1 tendem a reconhecer a oportunidade de crescimento, saber de sua importância, porém tendem a não valorizar tanto o esforço para alcançar os objetivos. Já a classe G2, compreende mais a valorização do esforço, porém tende a focar mais na teoria, gerando conhecimento, que na prática.

Assim, temos uma breve contextualização sobre os mindsets de crescimento e fixo na aplicação da pesquisa, avaliando a mentalidade no âmbito acadêmico nos quatro projetos de extensão da UFRN. E como sugestão para estudo futuro, tem-se: e compreender a variável cultura organizacional atrelada à cultura de mentalidade voltada ao crescimento no âmbito acadêmico, visando a formação de alto rendimento acadêmico nos cursos de graduação da UFRN.

REFERÊNCIAS

BBC NEWS (Brasil). O que é 'mentalidade de crescimento' e por que empregadores a valorizam cada vez mais. In: **O que é 'mentalidade de crescimento' e por que empregadores a valorizam cada vez mais**. [S. l.], 10 nov. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-63566688>. Acesso em: 30 jun. 2024.

BLOG CRONAPP. Mindset fixo e de crescimento: saiba as diferenças!. In: **Mindset fixo e de crescimento: saiba as diferenças!**. [S. l.], 8 jun. 2021. Disponível em: <https://blog.cronapp.io/mindset-fixo-e-de-crescimento/#:~:text=Pessoas%20com%20mentalid>

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.



26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia

23 a 27 de setembro de 2024

ade%20fixa%20t%C3%AAm, evitar%20desafios%20ou%20novas%20experi%C3%AAs.

Acesso em: 30 jun. 2024.

WIKIPÉDIA. Aprendizagem. In: **Aprendizagem**. [S. l.], 7 mar. 2024. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Aprendizagem>. Acesso em: 30 jun. 2024.

WIKIPÉDIA. Mentalidade. In: **Mentalidade**. [S. l.], 29 jan. 2024. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Mentalidade#:~:text=O%20termo%20mentalidade%20se%20refere,na%C3%A7%C3%B5es%20inteiras%20se%20conduzem%20ideologicamente>. Acesso em: 30 jun. 2024.

¹ João Eduardo Salgado Castro (graduação de administração concluída - UFRN). Email: joaoeduardo.sc@hotmail.com.

² Laíse Lemos de Souza (graduação de administração concluída - UFRN). Email: laise.lemos.084@ufrn.edu.br.

³ Maria Clara Cortês Bonifácio de Araújo (graduação de administração concluída - UFRN). Email: claracortesba@gmail.com.

⁴ Marília Lima Paiva Pontes (graduação de administração em andamento - UFRN). Email: marilialimappontes@gmail.com.