

Num mundo caracterizado pela pressão constante para o sucesso, pela cultura de desempenho e pela exposição pública amplificada pelas plataformas digitais, o fracasso continua a ser, paradoxalmente, um dos maiores tabus sociais e organizacionais. No entanto, como sublinha Brené Brown (2025), “a vulnerabilidade não é fraqueza, mas a origem da coragem, da inovação e da mudança”, sugerindo que a capacidade de falhar e aprender com o erro constitui um dos pilares mais relevantes do desenvolvimento humano e profissional. A coragem de falhar emerge, assim, como uma competência crítica no século XXI, posicionando-se na interseção entre saúde mental, gestão, empreendedorismo e inovação.

A literatura contemporânea tem vindo a consolidar a ideia de que o fracasso não deve ser entendido como um desvio indesejável, mas como parte integrante dos processos de aprendizagem e adaptação. Edmondson (2025), ao aprofundar o conceito de *psychological safety*, demonstra que organizações que promovem ambientes seguros para o erro apresentam níveis superiores de inovação, desempenho e engagement. Neste sentido, a coragem de falhar deixa de ser uma característica individual isolada para se afirmar como um fenómeno sistémico, profundamente moldado pelas culturas organizacionais e pelos estilos de liderança.

No domínio da gestão, a valorização do erro tem sido progressivamente integrada nas teorias contemporâneas de aprendizagem organizacional. Argyris e Schön (2025) defendem que o verdadeiro crescimento ocorre quando indivíduos e organizações conseguem refletir criticamente sobre os seus próprios erros, promovendo o chamado *double-loop learning*. Esta abordagem ultrapassa a simples correção de falhas, implicando a revisão dos pressupostos subjacentes às decisões, transformando o erro num mecanismo de reinvenção estratégica.

Paralelamente, no campo do empreendedorismo, o fracasso assume um papel estrutural. Sarasvathy (2025), no âmbito da *effectuation theory*, argumenta que os empreendedores bem-sucedidos não evitam o erro, mas aprendem a utilizá-lo como instrumento de experimentação e adaptação. Esta perspetiva é reforçada pelo World Economic Forum (2025), que identifica a resiliência, a tolerância ao erro e a capacidade de aprendizagem contínua como competências-chave para os líderes da economia global contemporânea.

Contudo, apesar desta evolução conceptual, a cultura do erro permanece marcada por ambivalência, sobretudo em setores altamente regulados como o da saúde. Neste contexto, o erro é frequentemente associado a consequências críticas, o que favorece culturas

organizacionais baseadas no medo e na ocultação. Reason (2025) defende a necessidade de transitar de uma lógica de culpabilização individual para uma abordagem sistémica, onde o erro é compreendido como resultado de múltiplas interações e falhas latentes. Promover a coragem de falhar implica, assim, criar culturas de segurança onde o erro possa ser analisado e transformado em aprendizagem organizacional.

Na enfermagem, esta questão assume particular relevância. Benner (2025) demonstra que a competência clínica desenvolve-se progressivamente através da experiência, incluindo situações de erro que contribuem para o refinamento do julgamento profissional. Neste sentido, o erro não representa apenas uma falha, mas uma etapa no desenvolvimento da expertise, com impacto direto na qualidade dos cuidados.

Do ponto de vista psicológico, o medo de falhar está frequentemente associado ao perfeccionismo, à ansiedade e à dependência de validação externa. Dweck (2025), através do conceito de *growth mindset*, evidencia que indivíduos com uma mentalidade de crescimento tendem a encarar o erro como oportunidade de aprendizagem, enquanto aqueles com uma mentalidade fixa o interpretam como ameaça à sua identidade. Esta distinção é fundamental para compreender as diferentes respostas ao fracasso, tanto ao nível individual como ao organizacional.

No campo da inovação, a relação entre erro e aprendizagem é particularmente evidente. Ries (2025), no modelo *Lean Startup*, propõe um ciclo contínuo de “construir-medir-aprender”, onde o erro é parte integrante do processo de desenvolvimento. As organizações mais inovadoras não são aquelas que evitam falhar, mas aquelas que falham de forma inteligente, aprendem rapidamente e ajustam as suas estratégias em tempo útil.

A nível macro, a valorização do erro está associada a ecossistemas de inovação mais resilientes. Mazzucato (2025) defende que economias orientadas por missão necessitam de incorporar o risco e a experimentação como elementos estruturais da criação de valor. Neste contexto, a coragem de falhar deixa de ser apenas uma competência individual ou organizacional e passa a constituir um fator sistémico de desenvolvimento económico.

Todavia, importa sublinhar que promover uma cultura positiva do erro não implica a sua banalização. Taleb (2025) alerta para a necessidade de distinguir entre erros produtivos e erros destrutivos, defendendo sistemas que incentivem a aprendizagem sem comprometer a segurança. Esta distinção é particularmente crítica em contextos como a saúde, onde o

equilíbrio entre inovação e segurança é essencial.

No contexto português, e particularmente em regiões como a Madeira, onde os recursos são limitados e a proximidade comunitária é elevada, a coragem de falhar pode assumir um papel estratégico na promoção de soluções inovadoras. Projetos de saúde digital, inteligência artificial e monitorização remota exigem processos contínuos de experimentação e adaptação. Neste cenário, a aceitação do erro como parte do processo torna-se condição essencial para a implementação de soluções sustentáveis e centradas na pessoa.

Assim, a coragem de falhar emerge como uma competência transversal que integra dimensões emocionais, cognitivas e sociais. Trata-se de uma capacidade que exige não apenas resiliência individual, mas também contextos organizacionais que a permitam florescer. Como sintetiza Brown (2025), a coragem implica exposição, risco e imperfeição, elementos fundamentais para qualquer processo de transformação.

Em conclusão, num mundo marcado pela incerteza e pela complexidade, a coragem de falhar afirma-se como uma das competências mais relevantes da contemporaneidade. Promover culturas que valorizem o erro, incentivem a aprendizagem e apoiem a vulnerabilidade constitui um desafio central para organizações, líderes e sistemas de saúde. Mais do que evitar falhar, importa aprender a falhar melhor, transformando cada erro numa oportunidade de evolução. Porque, em última análise, não é o fracasso que nos define, mas a forma como escolhemos responder-lhe.

Referências Bibliográficas

Argyris, C., & Schön, D. A. (2025). *Organizational learning II: Theory, method, and practice* (Updated ed.). Addison-Wesley.

Benner, P. (2025). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice* (Updated ed.). Prentice Hall.

Brown, B. (2025). *Dare to lead: Brave work, tough conversations, whole hearts* (Updated ed.). Random House.

Dweck, C. S. (2025). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential* (Updated ed.). Robinson.

Edmondson, A. C. (2025). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth* (Updated ed.). Wiley.

Mazzucato, M. (2025). *Mission economy: A moonshot guide to changing capitalism* (Updated ed.). Penguin Books.

Reason, J. (2025). *Managing the risks of organizational accidents* (Updated ed.). Routledge.

Ries, E. (2025). *The lean startup: How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses* (Updated ed.). Crown Business.

Sarasvathy, S. D. (2025). *Effectuation: Elements of entrepreneurial expertise* (Updated ed.). Edward Elgar Publishing.

Taleb, N. N. (2025). *Antifragile: Things that gain from disorder* (Updated ed.). Random House.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. World Economic Forum.