

UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ

ANA JULIA DE OLIVEIRA PEREIRA
HALYCE MARIA CAETANO DOS SANTOS

O USO DA GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE
HABILIDADES NA ÁREA DO RECURSOS HUMANOS

POUSO ALEGRE

2023

UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ

ANA JULIA DE OLIVEIRA PEREIRA
HALYCE MARIA CAETANO DOS SANTOS

O USO DA GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE
HABILIDADES NA ÁREA DO RECURSOS HUMANOS

Artigo científico apresentado para aprovação no curso de Psicologia, da Faculdade de Ciências Médicas Dr. José Antônio Garcia Coutinho, da Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS; orientado pela Prof. Ms. Carla Aparecida Pacheco.

POUSO ALEGRE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca

Pereira, Ana Julia de Oliveira; Santos, Halyce Maria Caetano dos
O uso da Gamificação como ferramenta de desenvolvimento de habilidades na área de Recursos Humanos. Ana Julia de Oliveira Pereira, Halyce Maria Caetano dos Santos; Orientação Carla Aparecida Pacheco. Pouso Alegre: Univás, 2023.

35f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) -. Universidade do Vale do Sapucaí, 2023.

Orientadora: Prof. Ms. Carla Aparecida Pacheco

1. Gamificação. 2. Aprendizagem. 3. Treinamento. Capacitação 4. Recursos Humanos 5. Atenção Básica de Saúde.

CDD –

Bibliotecária responsável: Michelle Ferreira Corrêa

CRB 6-3538

ANA JULIA DE OLIVEIRA PEREIRA
HALYCE MARIA CAETANO DOS SANTOS

O USO DA GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE
HABILIDADES NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
para aprovação no curso de Psicologia da
Universidade do Vale do Sapucaí; tendo como
orientadora e pesquisadora a Prof. Carla
Aparecida Pacheco

APROVADO EM: ____/____/____.

Banca examinadora

Orientador(a): Prof. Ma. Carla Aparecida Pacheco
Universidade do Vale do Sapucaí-UNIVÁS

Examinador (a): Prof. Edmara Barra dos Santos
Universidade do Vale do Sapucaí-UNIVÁS

Examinador (a): Prof. Esp. Juliana Souza Leopoldino Camargo
Universidade do Vale do Sapucaí-UNIVÁS

Dedicamos a realização deste trabalho aos nossos pais, que apesar das inúmeras dificuldades nos sustentaram, acreditaram em nosso potencial e fortaleceram nossas estruturas com amor e paciência.

Dedicamos também este artigo a nossa orientadora Carla Pacheco, que com muito amor e dedicação nos incentivou, nos levou a caminhar por caminhos desconhecidos com muito zelo, se tornando além de referência profissional também uma amiga.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por ter nos apresentado uma à outra durante essa graduação, alinhando nossos caminhos para que nos tornássemos amigas dentro e fora da faculdade, apoiando uma à outra em situações desafiadoras e trabalhando juntas na busca da realização profissional. A Deus também nossos agradecimentos pela força e direcionamentos espirituais nessa difícil jornada, onde a fé nos sustentou quando a tempestade parecia não cessar.

Aos nossos pais nossa eterna gratidão pela ajuda na realização de nossos sonhos, são nossos modelos a serem seguidos durante nossa caminhada, nosso conforto em dias difíceis e nossos maiores incentivadores, sabemos que por muitas vezes a correria do dia a dia nos afastou dos almoços em conjunto, das risadas e dos momentos de lazer, mas que tudo valerá a pena quando estivermos diante da nossa maior realização e o orgulho tomará conta de vocês e de nós.

Agradecemos aos nossos amigos que tornaram a caminhada mais leve, que foram por muitas vezes nossos conselheiros, nos deram o conforto e carinho que acalentava os momentos difíceis, nos deram momentos de reflexão e de muitas risadas, sempre soubemos que poderíamos contar com vocês e compartilhar essa jornada até aqui.

Grandes professores que passaram por nós, agradecemos todo cuidado e dedicação na busca incessante de ensinar, tornando nossa formação acadêmica possível ao longo desses anos. Obrigada, em especial, nossa orientadora Carla Pacheco, por toda paciência e tempo dedicado a nós, o mundo precisa de mais mestres como você.

Por fim agradecemos uma à outra pela amizade criada, pelos momentos compartilhados e principalmente por estarmos juntas aqui, na realização desse projeto, que significa um novo caminho, o início de uma nova jornada e que estejamos presentes em todas as vitórias conquistadas daqui por diante.

Do mesmo modo que aquele que fere ao outro
fere a si próprio, aquele que cura,
cura a si mesmo.

(Carl Jung)

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade avaliar o uso da Gamificação como uma ferramenta de desenvolvimento de habilidades pelos profissionais da área de recursos humanos que trabalham com treinamento e desenvolvimento de pessoal. O objetivo é analisar se os treinamentos que utilizam a gamificação apresentam maior engajamento por parte dos funcionários e, conseqüentemente geram mudanças comportamentais significativas, de acordo com a observação dos aplicadores e gestores da área de gestão de pessoas. Esta é uma pesquisa exploratória, descritiva, que analisou as publicações realizadas sobre o tema nos últimos anos em revistas científicas. Participaram da pesquisa 30 profissionais da área de recursos humanos de diferentes empresas privadas. A coleta de dados foi realizada de forma online via inventário desenvolvido pelas autoras no Google forms e aplicado via plataformas digitais. Em conclusão, os dados da pesquisa enfatizam a importância que as empresas atribuem a uma ampla gama de treinamentos, incluindo aqueles de natureza legal, técnica e comportamental, essa abordagem diversificada visa aprimorar a segurança, produtividade e melhoria das relações interpessoais, elementos essenciais para o sucesso organizacional em um contexto globalizado.

Palavras-chave: Gamificação, aprendizagem, treinamento e capacitação, recursos humanos.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to evaluate the use of gamification as a skills development tool by human resources professionals who work with staff training and development. The aim is to analyze whether training courses that use gamification show greater engagement on the part of employees and consequently generate significant behavioral changes, according to the observations of applicators and managers in the area of people management. This is an exploratory, descriptive study that analyzed publications on the subject in recent years in scientific journals. A total of 30 human resources professionals from different private companies took part in the research. Data was collected online via an inventory developed by the authors using Google forms and applied via digital platforms. In conclusion, the survey data emphasizes the importance that companies attach to a wide range of training, including legal, technical and behavioral training. This diversified approach aims to improve safety, productivity and interpersonal relations, essential elements for organizational success in a globalized context.

Keywords: Gamification, learning, training and capacity building, human resources.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-Tipos de treinamentos aplicados pelas empresas.....	24
Tabela 2 -Métodos de treinamentos mais utilizados pelas empresas.....	25
Tabela 3 -Metodologias ativas mais utilizadas em treinamentos pelas empresas.....	26
Tabela 4 -Percepção dos participantes que aplicam a gamificação em seus treinamentos.....	27

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Evolução do mercado de trabalho: a necessidade acelerada do mundo atual por habilidades técnicas e comportamentais.	14
2.1.1 Habilidades técnicas e comportamentais	15
2.1.2 As metodologias ativas e o uso da gamificação	16
2.1.3 Gamificação	19
2.2 A importância dos treinamentos no aprimoramento de habilidades	20
2.2.1 A psicologia e suas interfaces com área de treinamento e desenvolvimento humano.	21
3. METODOLOGIA	24
4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	31
ANEXOS	36

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca investigar se os profissionais de treinamento nas organizações estão adotando a gamificação como uma abordagem de aprendizagem corporativa e se esta estratégia demonstra maior eficácia em comparação aos métodos convencionais. Além disso, buscamos analisar de que maneira as empresas estão aplicando essa abordagem na educação voltada ao ambiente corporativo.

A área de Recursos Humanos (RH) mostra-se em crescimento constante nos últimos tempos, caracterizado, principalmente, pelo aumento das organizações no mundo todo. Chiavenato (1992) afirma que o departamento de recursos humanos possui um lugar central nas organizações e seu principal papel consiste em planejar e criar técnicas para a promoção do desenvolvimento eficaz dos indivíduos ali presentes. O departamento de RH desempenha um papel fundamental nas organizações, ocupando uma posição central, sendo o seu principal objetivo é elaborar estratégias e implementar técnicas que promovam o desenvolvimento eficaz dos indivíduos que compõem a equipe da organização.

Essa expansão do RH reflete a crescente importância dada ao capital humano nas empresas e a necessidade de criar ambientes propícios ao crescimento e à realização pessoal dos funcionários. O RH não apenas lida com questões administrativas, mas também se torna um parceiro estratégico para o sucesso global da empresa. Novas teorias e técnicas de gerenciamento estão se difundindo, incluindo a gestão participativa, o planejamento estratégico, os círculos de controle de qualidade e a busca pela excelência total. Isso coloca desafios adicionais para os profissionais de recursos humanos, que precisam adquirir novas habilidades, como negociação, conhecimento teórico e domínio de técnicas gerenciais (ULRICH, 1998).

No contexto da evolução da sociedade moderna e seu relacionamento com as organizações de trabalho, Guimarães (2008) aborda o papel desempenhado pelos psicólogos, que se concentra principalmente na capacitação dos trabalhadores. Esse enfoque está particularmente ligado à adaptação dos colaboradores às suas funções, o que, por consequência, resulta no aprimoramento de suas competências. Com o advento do capitalismo e a busca pela modernização no Brasil, discute-se os objetivos das novas abordagens dos psicólogos. Essas abordagens visam a maximização da produção, a racionalização do trabalho e a aplicação dos princípios da administração científica. Isso

significa que os psicólogos passaram a desempenhar um papel fundamental na promoção da eficiência produtiva e na aplicação de métodos científicos de gerenciamento nas organizações, alinhando-se com as demandas da sociedade moderna e do contexto econômico do capitalismo.

Segundo Zanellie Bastos (2004), fenômenos que ocorrem nas organizações são vistos como eventos que envolvem aspectos psicossociais, moldando tanto a experiência individual como o funcionamento da sociedade em geral. De maneira análoga, o conceito de trabalho é percebido como um agente de transformação não apenas para os aspectos materiais, mas também para os aspectos psicológicos, sociais, culturais, políticos e econômicos da vida.(MALVEZZI, 2008).

No início de sua atuação na indústria, a psicologia estava direcionada principalmente para o treinamento de pessoal, seguindo a abordagem do taylorismo, que se fundamentava na ideia de alocar o indivíduo adequado na função apropriada, com o objetivo de maximizar os lucros e a produção (ARGIMON et al, 2007). Essa abordagem inicial da psicologia nas organizações estava fortemente relacionada à eficiência na alocação de trabalhadores em seus cargos, buscando otimizar a produção e, por consequência, os resultados financeiros.

Essa perspectiva tem relevância histórica na evolução dos treinamentos profissionais, uma vez que destacava a importância de encontrar a combinação ideal entre as habilidades individuais e as demandas das funções no contexto industrial.O desenvolvimento pode ser concebido de forma mais ampla, englobando as iniciativas realizadas pelas organizações para promover o crescimento pessoal de seus membros, sem necessariamente ter como objetivo aprimorar seu desempenho atual ou futuro.(NADLER, 1984).

O treinamento desempenha um papel relevante tanto no momento da admissão de novos colaboradores quanto no cotidiano de trabalho, buscando aprimorar a execução das tarefas. No entanto, em muitos desses treinamentos, pode ocorrer que se tornem monótonos e desinteressantes, uma vez que se concentram principalmente na transmissão de informações da organização e são conduzidos de forma unilateral, geralmente com um instrutor e seu público, com pouca interação ativa por parte dos participantes.(SARTOR, 2019).

Nesse contexto, adotam a abordagem das metodologias ativas como a ideia central, disponibilizando recursos altamente eficazes que buscam envolver ativamente o colaborador em todo o processo de aprendizado. Conforme observado por Bacich e Moran (2018), as metodologias ativas surgem como uma maneira de integrar os colaboradores de forma participativa nos programas de treinamento. Isso se deve à compreensão de que o envolvimento ativo dos colaboradores desempenha um papel essencial no aprimoramento da

organização, bem como na promoção da aprendizagem dos funcionários. Essas metodologias se baseiam na experiência e na prática dos colaboradores, adaptando as atividades e os conteúdos de acordo com suas vivências.

A gamificação consiste na utilização de elementos e mecânicas de jogos com o propósito de solucionar desafios práticos ou de estimular o envolvimento de um público específico. Cada vez mais, esse conjunto de técnicas tem ganhado popularidade entre empresas e instituições de diversos setores como uma alternativa às abordagens convencionais, especialmente quando se trata de motivar indivíduos a adotarem determinados comportamentos, se familiarizarem com novas tecnologias, acelerarem seus processos de aprendizado ou treinamento, e tornarem mais agradáveis tarefas que geralmente são consideradas monótonas ou repetitivas. (VIANNA et al., 2013).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O mercado de trabalho tem passado por constantes mudanças ao longo dos anos, desde a revolução industrial até os dias atuais. Com o avanço da tecnologia, novas profissões foram criadas e outras foram extintas. Além disso, as habilidades e competências exigidas pelos empregadores também mudaram, com uma crescente valorização de habilidades socioemocionais e digitais. (CHIAVENATO, 2010)

2.1 Evolução do mercado de trabalho: a necessidade acelerada do mundo atual por habilidades técnicas e comportamentais.

Com a globalização e a abertura de fronteiras, a concorrência no mercado de trabalho se tornou mais acirrada, exigindo dos trabalhadores uma maior flexibilidade e adaptabilidade. Assim, segundo Barbosa (2016) a evolução do mundo dos negócios tem sido marcada por diversas transformações, sendo necessário entendermos o início da era fabril para compreendermos as mudanças atuais. Na era pré-industrial, as atividades eram predominantemente agrícolas e artesanais, com a maioria dos trabalhadores sendo agricultores ou artesãos que produziam bens manualmente. Com a Revolução Industrial, a produção em larga escala se tornou possível, e as fábricas começaram a surgir, fazendo com que a produção agora seja mecanizada, aumentando a produtividade e consequentemente o lucro, assim como facilitando o escoamento de produtos e matéria prima. Por conseguinte, essas transformações

trouxeram a necessidade uma maior especialização das tarefas e uma maior demanda por mão de obra qualificada. (CERIANI, 2017).

Ainda segundo o autor, a globalização teve um impacto significativo no mercado de trabalho, com o aumento da concorrência e a necessidade de empresas se adaptarem a diferentes culturas e mercados surge a preocupação de se tornar competitiva nesse cenário, tanto em matéria prima como em mão de obra. Marras (2016) traz que em virtude do dinamismo do mundo atual, se faz necessário a busca por diferenciação, baseados em métodos que são considerados mais estratégicos, desenvolvendo a organização internamente buscando o desenvolvimento externo (continuidade no mercado).

As mudanças constantes do cenário empresarial e o surgimento de uma nova força de trabalho exigem que as organizações se reinventem quando necessitam capacitar e reter seus talentos. A busca pela manutenção de sua competitividade no cenário econômico incerto traz a necessidade e a busca por inovação em diferentes áreas, assim como, a necessidade de ter, em seu quadro funcional, profissionais engajados e motivados a atingirem os melhores resultados. Assim as habilidades e competências valorizadas pelos empregadores mudaram. Enquanto no passado a ênfase era nas habilidades técnicas, hoje em dia as habilidades socioemocionais e digitais são cada vez mais valorizadas. A capacidade de trabalhar em equipe, de se comunicar efetivamente, de resolver problemas complexos e de aprender rapidamente se tornaram habilidades essenciais para o sucesso no mercado de trabalho. (MENDES, 2015).

Portanto, o mercado de trabalho tem evoluído constantemente ao longo dos anos, com mudanças significativas em relação às profissões, habilidades e inclusão. Aqueles que conseguem se adaptar a essas mudanças têm mais chances de se destacar e prosperar em suas carreiras.(LOIOLA, 2020)

2.1.1 Habilidades técnicas e comportamentais

No mercado de trabalho, há uma demanda crescente por habilidades técnicas e comportamentais específicas. As habilidades técnicas, segundo Asbari et al (2017), são aquelas relacionadas ao conhecimento especializado e à capacidade de aplicar métodos e ferramentas adequadas em determinada área. Por outro lado, Viana (2015) que as habilidades comportamentais, também conhecidas como "*soft skills*", estão ganhando destaque. Essas habilidades são essenciais para a interação interpessoal, trabalho em equipe, comunicação eficaz e resolução de problemas complexos.

Para Chiavenato (2010) ao se observar o mercado, percebe-se que as mudanças não se deram somente do meio organizacional, impactaram também os indivíduos que passaram a ver o mundo de uma nova perspectiva, exigindo dos trabalhadores um novo comportamento frente a realidade do mercado de trabalho. Empresas competitivas, segundo o autor, coloca no centro de suas preocupações seu capital humano, conseqüentemente o capital intelectual que ele representa. Para Mendonça (2002) as organizações buscam talentos para comporem seu corpo de colaboradores, ou seja, indivíduos que possuem as competências que se observam como importantes e que geram benefícios para as empresas.

Outro ponto a ser discutido diz respeito a busca por qualificar os profissionais presentes nas organizações. Com a evolução do mercado e a crescente competitividade, a exigência pelo aprimoramento intelectual tornou-se uma questão primordial para a eficácia de uma empresa, passando a conciliar os interesses das organizações com os interesses dos indivíduos. (PERINO et. al 2020).

Para se destacar no mercado de trabalho, segundo Martins (2017) é fundamental investir no desenvolvimento de habilidades técnicas relevantes para a área de atuação, bem como cultivar habilidades comportamentais que promovam uma interação saudável e produtiva com os colegas de trabalho. Essa combinação de habilidades contribui para a construção de uma carreira sólida e bem-sucedida em um mercado dinâmico e competitivo.

2.1.2As metodologias ativas e o uso da gamificação

A dificuldade para reter e manter um talento dentro das organizações, mostra-se como o grande desafio deste século, que não bastando oferecer somente as condições legais definidas pelos sindicatos, devem se preocupar também com seus níveis de satisfação e motivação do colaborador, que segundo busca sua autorrealização.(MASLOW, 1954).

O desafio contínuo para a permanência sustentável das empresas no mercado, fizeram com que as organizações busquem capacitar os profissionais, para atuarem em diferentes contextos, visando atender às modificações constantes do mercado. Desta forma, o treinamento surge como ferramenta de desenvolvimento, sendo considerado um método educacional, que visa preparar e aprimorar as habilidades das pessoas, resultando em modificações e correções nas bagagens profissionais de cada indivíduo, em relação à função ocupada no trabalho. (MARRAS, 2016).

Chiavenato (2010) retrata que ao treinar e desenvolver os profissionais internamente, as empresas obtêm retornos futuros, que serão significativos, como por exemplo o aumento

do rendimento/ produtividade, redução de custos, maior eficácia em projetos, maior qualidade do serviço etc. Ao treinar, o indivíduo promove mudanças comportamentais significativas que ocorrem por meio do aumento de sua autoconfiança, do aumento da eficiência e eficácia de suas atividades laborativas, aumentando sua autoestima, além do ganho de conhecimento, entre outros.

Com a evolução do sistema empresarial, as etapas de seleção de candidatos têm como objetivo identificar o perfil e as habilidades potenciais de cada participante. No entanto, é apenas durante o período de treinamento que a empresa consegue destacar de maneira efetiva as verdadeiras qualidades e falhas de cada indivíduo.(FERREIRA, SOEIRA, 2013; BAYLÃO, ROCHA, 2014).

De acordo com Viana (2015), após ser contratado por uma organização, o novo funcionário deve passar por um processo de integração na empresa, que abrange desde a apresentação de suas responsabilidades e tarefas, descritas em sua função, até o convívio com os colegas de trabalho. Em certos casos, essa integração é realizada por meio da experiência prática e da participação ativa do colaborador. Para Sartor (2019) a etapa de treinamento é de extrema importância tanto no momento da contratação de novos colaboradores quanto no dia a dia do trabalho, com o objetivo de aprimorar a execução das atividades. No entanto, em muitos casos, esses treinamentos podem se tornar cansativos e monótonos, focados apenas em transmitir os conhecimentos da organização de forma passiva. Sempre, há um palestrante e um público, mas esperou há interação ativa por parte dos participantes do treinamento.

Conforme destacou Albuquerque e Leite (2009), o treinamento é sempre empregado para atender às demandas e interesses da organização. O processo de capacitação desempenha um papel fundamental no crescimento organizacional, abrangendo diversos aspectos tanto para a organização quanto para o novo funcionário, tornando-se desafiador entre treinamento, desenvolvimento e educação.

Frequentemente, os treinamentos são realizados de forma semelhante a palestras e aulas expositivas, o que pode tornar essa importante ferramenta um momento tedioso e repetitivo. No entanto, diante das constantes mudanças que ocorrem, torna-se evidente que as organizações vivenciam o desenvolvimento de seus colaboradores por meio do processo de treinamento. Isso influencia positivamente tanto a empresa quanto o indivíduo, confiante para o crescimento contínuo da organização, surge como uma maneira de envolver ativamente os colaboradores nos treinamentos, reconhecendo que a participação deles é fundamental para um melhor desenvolvimento da organização. Além disso, essa participação ativa é essencial para estimular a aprendizagem dos funcionários. Nesse sentido, as atividades e conteúdos

apresentados nos treinamentos são baseados nas experiências e práticas dos colaboradores, buscando tornar o processo de aprendizagem mais relevante e aplicável à realidade de trabalho. (BACICH; MORAN 2018).

Ainda segundo os autores supracitados, as metodologias ativas surgem como uma maneira de envolver ativamente os colaboradores nos treinamentos, reconhecendo que a participação deles é fundamental para um melhor desenvolvimento da organização. Além disso, essa participação ativa é essencial para estimular a aprendizagem dos funcionários. Nesse sentido, as atividades e conteúdos apresentados nos treinamentos são baseados nas experiências e práticas dos colaboradores, buscando tornar o processo de aprendizagem mais relevante e aplicável à realidade de trabalho. Essa abordagem refere-se a um método de ensino seguro em fases, com um objetivo específico, utilizado como uma estratégia pedagógica nas instituições de ensino. Seu propósito principal é direcionar os alunos para o processo de aprendizagem, promovendo uma participação construtiva por parte deles.

Segundo Furquim (2019) as metodologias ativas diferem da abordagem tradicional de aprendizagem, em que o aluno executa um papel passivo. Em contraste, as metodologias ativas envolvem o aluno como participante ativo, desempenhando um papel crucial em seu próprio processo de aprendizagem. Algumas das principais metodologias ativas incluem o uso de projetos, problemas e mapas ilustrados. Para Munhoz e Ramos (2018) a metodologia sugere criar cenários de ensino que incentivam os alunos a se envolverem criticamente com a realidade. Também promove uma reflexão sobre problemas desafiadores e intrigantes, fornecendo recursos para investigar soluções. Além disso, enfatize a identificação e organização das soluções hipotéticas mais adequadas para cada situação, bem como sua aplicação prática.

Nas abordagens pedagógicas ativas, a aprendizagem assume novas dimensões, indo além da mera tolerância de conhecimento, que agora está amplamente disponível através dos meios digitais e acessível de forma fácil. Essas abordagens exploram um espectro mais amplo de possibilidades, com ênfase especial no desenvolvimento de habilidades e competências, como destacado na Base Nacional Comum Curricular (BNCC) de 2017.

2.1.3 Gamificação

A área de treinamento utiliza-se de diversas técnicas, algumas mais tradicionais e outras inovadoras que estão começando a ser inseridas no contexto da educação corporativa, gerando resultados positivos e alinhados à nova força de trabalho, como é o caso da Gamificação. A origem da utilização dos jogos segundo Keys e Wolfe (1990) advém do desenvolvimento de jogos de guerra, entretanto, sua ascensão nas empresas se dá por meio da junção de fatores operacionais, tecnológicos e educacionais. No Brasil houve um atraso significativo em relação há países mais desenvolvidos, onde conforme Mota, Melo e Paixão (2012) a utilização de Jogos e pesquisas relacionadas a esse tema se tornaram relevantes a partir dos anos 70.

Aplicar jogos, dinâmicas, atividades lúdicas relacionadas ao dia a dia do trabalhador é uma das maneiras de promover a retenção de conhecimentos e a aquisição de novos comportamentos (CAILLOIS, 2017). Neste cenário, o autor aponta que a utilização da gamificação no processo de treinamento além de desenvolver habilidades e gerar novos conhecimentos, possibilita a inovação, saindo do uso de modelos de treinamentos tediosos e que em muitos momentos, mostram-se pouco pedagógicos e práticos.

Assim, a gamificação pode ser compreendida segundo Santos (2019) como sendo o uso de atividades características de jogos fora do contexto de games, ou seja, fora do meio de entretenimento, adentrando na área de educação, corporativa etc., buscando despertar o envolvimento das pessoas com a atividade proposta, promover mudanças comportamentais e, conhecimento de uma forma inovadora, tecnológica e dinâmica. Segundo Loiola (2020) a experiência que se promove durante o treinamento com a utilização de jogos gera respostas, muitas vezes emocionais, que levam a uma gama de transformações comportamentais. Santos (2019) complementa citando que os games podem ser estimulantes, que ao serem estruturados para que ao final da meta declarada o indivíduo receba recompensas, feedbacks irão gerar uma mudança de comportamento, consequentemente o aumento da produtividade, aprimoramento de técnicas, entre outros.

A utilização de jogos nas empresas possui objetivos acarretando vantagens em diferentes aspectos para a própria instituição. Um dos aspectos segundo Tanabe (1977) onde essa metodologia traz benefícios é o acadêmico, seja por meio de treinamentos com foco no desenvolvimento de habilidades, educativos relacionados a troca de conhecimentos e pela pesquisa pautadas para o entendimento de problemas empresariais. Além disso, remete aos

colaboradores um ambiente de competição e simulação das práticas empresariais trazendo assim motivação e entusiasmo em quem participa como dito anteriormente beneficiando o andamento da empresa.

A gamificação nas organizações faz com que os obstáculos que necessitam ser resolvidos sejam abordados e exemplificados, com o apoio de conteúdos e conceitos teóricos para maior consolidação de conhecimento. De acordo com Clarke (2009) e Wawer (2010), outras contribuições são evidentes após a utilização dos jogos como, por exemplo, no desenvolvimento de habilidades e competências, na criação de motivação para a aprendizagem ativa e no estabelecimento de conexões entre as áreas do conhecimento empresarial.

Considerando as mudanças existentes no mercado de trabalho Zichermann e Linder (2010) compreendem que neste cenário, a gamificação pode ser considerada como um dos métodos de treinamento que envolvam os indivíduos na solução de problemas. Nesta mesma lógica, Penenberg (2015) observa que ao promover novas formas de recompensar a dinâmica dos jogos, auxiliam no aperfeiçoamento do desempenho, pois aumenta o engajamento, estimulando o colaborador a atingir um objetivo, gerando sentimentos de conquista, conseqüentemente, aumentando a motivação.

Ainda assim, conforme Wawer (2010) os jogos inclusive trazem desvantagens para o ambiente organizacional, explicando que essa metodologia pode abordar de forma simplificada e limitada soluções-problema trazidas pelos jogos. Outro ponto apresentado pelo autor, está relacionado aos riscos sobre decisões tomadas já que atividade realizada não possuem riscos e custos para os jogadores diferente da realidade. Nota-se também que os jogos por serem tratados como entretenimento não são considerados como educativos, levando a uma má ou ineficaz forma de aprendizado.

2.2A importância dos treinamentos no aprimoramento de habilidades

A globalização, um fenômeno que se intensificou desde meados do século XX, tem desempenhado um papel crucial na reconfiguração do mercado de trabalho. A crescente interconexão entre países, impulsionada pelo avanço tecnológico e pela liberalização comercial, gerou uma competição global por recursos humanos qualificados e oportunidades de negócios. Conforme apontado por autores como Friedman (1970) e Castells (1998), essa interligação econômica resultou na necessidade de trabalhadores desenvolverem habilidades

especializadas, adaptabilidade cultural e uma mentalidade empreendedora para prosperar nesse novo ambiente.

De acordo com Depieri (2006), a gestão de recursos humanos tem progressivamente adquirido um papel estratégico mais proeminente nas organizações. Isso ocorre à medida que a força de trabalho humana se transforma em um elemento distintivo diante da padronização de produtos, preços e qualidade no mercado competitivo. No que diz respeito a essa consideração, é fundamental que as empresas compreendam a importância de dois fatores essenciais para o êxito de suas equipes de colaboradores: motivação e capacitação por meio de treinamentos.

O treinamento consiste em um procedimento que visa desenvolver a competência dos recursos humanos, com o propósito de capacitá-los a serem mais eficientes e a contribuir de forma mais efetiva para o alcance das metas estabelecidas pela organização. O objetivo subjacente ao treinamento é ampliar a eficácia dos indivíduos em suas funções, influenciando as suas atitudes e comportamentos de trabalho. É uma ação educativa de curta duração que é implementada de maneira organizada e sistemática, por meio da qual as pessoas adquirem conhecimentos, ajustam suas posturas e desenvolvem habilidades, em conformidade com os propósitos previamente definidos. Ademais, o treinamento engloba um procedimento que visa instruir os recém-contratados nas competências fundamentais necessárias para desempenhar as suas tarefas. (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com Carvalho (1993), os principais propósitos do treinamento baseiam-se em capacitar os colaboradores para a pronta execução das múltiplas características da organização, por meio da transmissão de informações e do aprimoramento de habilidades. Além disso, visa proporcionar oportunidades contínuas para o desenvolvimento pessoal, tanto em suas posições atuais quanto em outras funções que o indivíduo possa desempenhar. Outro objetivo é transformar as atitudes dos indivíduos, visando à criação de um ambiente satisfatório entre os funcionários, o que, por sua vez, aumenta a motivação e os torna mais abertos à supervisão e à gerência.

2.2.1 A psicologia e suas interfaces com área de treinamento e desenvolvimento humano.

As organizações frente às evoluções do mercado de trabalho tiveram consciência de como o aprendizado, o desenvolvimento de seus colaboradores afeta diretamente no crescimento de seu negócio, assim como a capacitação que ele possui. Assim, os treinamentos e capacitações são considerados hoje instrumentos indispensáveis na gestão dos recursos

humanos e se tornaram ferramentas que aumentam a produtividade e a qualidade do trabalho, gerando satisfação desde a liderança até ao chão de fábrica. (GONÇALVES, 2006).

Segundo o mesmo autor o treinamento tem como foco central o indivíduo gerando assim o aumento da produtividade, visando desenvolver o talento dos profissionais ali existentes, gerando melhor qualidade de aprendizagem tanto técnico como comportamental, assim aumentando a competitividade da organização frente ao mercado de trabalho atual.

Nos últimos dez anos houve grandes mudanças no mundo corporativo, assim o setor de recursos humanos se torna, além do setor de recrutamento e seleção, uma vantagem competitiva segundo Bekeret al, 2018. Visando a concepção do indivíduo e seu desenvolvimento, a figura do psicólogo se tornou fator importante na instituição e para Gonçalves (2006) o profissional da psicologia exercia função de selecionador, acolhendo já que os outros indivíduos ali presentes não tinham capacitação para isso. Com o avanço da tecnologia e as mudanças, alguém que consegue observar o contexto das relações individuais, as trocas de experiências, assim o papel do psicólogo se expande como facilitador, levando ao desenvolvimento de suas potencialidades, tanto individuais como coletivas.

O papel de facilitador direcionado ao profissional da psicologia se refere a sua atuação e papel principal em diversas áreas como no desenvolvimento humano, nas mudanças organizacionais, nas relações interpessoais, em integrações, auxílio de lideranças, deixando de ter papel apenas na fase de recrutamento e seleção ampliando seu trabalho para questões diversas do setor interno que a instituição demanda (GONÇALVES, 2006). Apesar do trabalho do psicólogo dentro das organizações ter crescido consideravelmente ainda assim, Zanelli (2008) cita que a limitação do exercício profissional dos psicólogos no Brasil é evidente em todas as áreas. O levantamento realizado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) revelou que o conjunto de atividades desempenhadas pelos psicólogos é quantitativamente reduzido e pouco diversificado. Dentre as 47 atividades listadas na pesquisa que não são definidas quanto aos seus conteúdos, 19 delas são atribuídas ao campo da Psicologia Organizacional.

Ainda segundo o CFP (1992) essas atividades estão distribuídas da seguinte forma: seleção, aplicação de testes, recrutamento, acompanhamento de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, análise de função, planejamento e execução de projetos, desenvolvimento organizacional, triagem, assessoria, análise de cargos e salários, aconselhamento psicológico, diagnóstico situacional, supervisão de estágios acadêmicos, orientação e treinamento para profissionais, psicodiagnóstico e consultoria.

O papel do profissional psicólogo nas áreas de treinamento se compreende em dar o maior valor para o desenvolvimento individual, fazendo com que ocorra mudanças planejadas e junto com a participação do colaborador, assim tendo maior controle das atividades e do ambiente. A produtividade, que gera garantia de sobrevivência no mercado, está diretamente ligada ao ato de produzir conscientemente, gerando ganho na motivação e melhorando o envolvimento nas atividades. (ZANELLI, 2008).

É relevante ressaltar que, de acordo com Chiavenato (1999), existe uma distinção entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Embora os métodos possam parecer semelhantes, suas perspectivas temporais são distintas. Enquanto o treinamento se concentra no cargo atual, buscando aprimorar as competências necessárias para o desempenho imediato, o desenvolvimento de pessoas tem como objetivo os cargos que serão ocupados no futuro e as novas habilidades que serão exigidas. (CHIAVENATO, 2010)

As ações de treinamento e desenvolvimento são entendidas como estratégias que visam a aprendizagem do seu objetivo já pré-definido sendo o profissional da psicologia um dos responsáveis por implementá-lo no ambiente corporativo. O psicólogo busca, com seu entendimento bio-psico-social analisar as demandas sugeridas, observar questões que impossibilitam o livre e espontâneo funcionamento da empresa, aplicando ações de treinamento visando desenvolver e capacitar profissionais para a melhoria do rendimento, assim como do bem-estar. (VARGAS E ABBAD, 2006).

Introduzindo o treinamento, segundo Menezes, Zerbini e Abbad (2013) o profissional poderá avaliar os resultados obtidos assim observando pontos importantes como, possíveis falhas em algum planejamento, compreender se as habilidades aprendidas pelos colaboradores estão realmente sendo aplicadas e desenvolvidas, analisar se há alguma lacuna que necessita ser preenchida e por fim ter a noção se o treinamento se apresentou de forma positiva em termos de utilidade.

O treinamento, como compreendido por Chiavenato (1999), tem grande importância, principalmente na área de gestão e desenvolvimento, apoiando-se na gamificação se torna ainda mais produtivo, gerando resultados benéficos para a instituição. O profissional psicólogo possui então mais uma ferramenta para se utilizar em seus processos de desenvolvimento dentro da Psicologia Organizacional, que mesmo sendo recente apresenta grande adesão e interesse dos colaboradores. (SANTOS, 2019).

3. METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa exploratória e descritiva com análise de dados quantitativos e qualitativos aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa com o número do parecer 6.177.126. Participaram da pesquisa 30 profissionais que atuam na área de treinamento e/ou educação corporativa de instituições privadas de todo o Brasil, sendo 52,5% em empresas de grande porte, 32,5% em empresas de médio porte, 12,5% em empresas de pequeno porte e 2,5% são microempreendedores. Dentre os participantes, 20% trabalham a menos de um ano de empresa, 32,5% atuam entre 1 a 3 anos, 20% entre 4 e 6 anos, e 27,5% trabalham a mais de 7 anos na empresa.

No que se refere ao investimento das empresas no aprimoramento e aquisição de novas habilidades e aprendizagem dos funcionários, 52,5% dos profissionais que trabalham com treinamento relatam que a empresa frequentemente investe em práticas relacionadas ao desenvolvimento de novas habilidades de seus funcionários e, 25% relatam que raramente é a empresa investe em práticas voltada ao treinamento de seus funcionários e 22,5% relatam que muito frequentemente existem treinamentos na empresa voltado ao desenvolvimento de habilidades dos funcionários.

A pesquisa utilizou como instrumento a aplicação de um formulário online desenvolvido no *googleforms* pelas autoras contendo 15 questões fechadas e objetivas. O instrumento foi disponibilizado aos participantes via plataformas digitais. Os dados foram analisados via plataforma Microsoft Excel para gerar gráficos e tabelas.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao analisar e compreender as vantagens e desvantagens do método Gamificação em processos de treinamento e desenvolvimento organizacionais, os dados serão apresentados conforme tabelas abaixo:

Tabela 1 -Tipos de treinamentos aplicados pelas empresas.

	F	%
Treinamentos técnicos e operacionais	26	86,7
Treinamentos comportamentais	19	63,3
Treinamentos relacionamentos à sistemas da informação	12	40
Treinamentos obrigatórios exigidos pela legislação	30	100,0
Treinamentos de integração	15	50,0
Treinamentos online [EAD]	17	56,7
Treinamentos de reciclagem	17	56,7

A tabela 1 apresenta os tipos de treinamentos mais aplicados pelas empresas que responderam à pesquisa. Observa-se que os treinamentos obrigatórios pela legislação apresentam maior resultado (100%), pois estão ligados diretamente ao dia a dia do funcionário e a sua segurança, sendo determinado pelo Ministério do Trabalho dentro das NR's- Normas Regulamentadoras. (BRASIL, 2023).

Os treinamentos técnicos e operacionais obtiveram 86,7% de aplicação pelos profissionais da área de treinamento. Segundo Gonçalves (2006) estes, são aplicados buscando capacitar, impulsionar a produtividade, melhorar o aproveitando das habilidades operacionais. O investimento nesse tipo de treinamento busca proporcionar uma aprendizagem mais efetiva, e conseqüentemente aumentando o rendimento da organização frente a competitividade do mundo globalizado. De acordo com Mikovich e Boudreau (1999) em conjunto a essa ideia podemos observar os treinamentos a níveis comportamentais, que na amostra representaram 63,3%. Estes treinamentos buscam aumentar a qualidade das relações inter e intrapessoais, aumentando a qualidade da empresa o que gera lucro e produção assimilados a otimização do serviço.

A metodologia EAD representa 56,7% dos treinamentos ministrados pelas empresas atualmente. Para Freitas et al. (2020) o meio virtual se mostra uma nova forma de transmitir informações, trazendo novas experiências, simulando diversas situações etc. As empresas na busca crescente por desenvolvimento e reciclagem (56,7%) de seus profissionais estão introduzindo cada vez mais o processo de desenvolvimento individual, buscando otimizar os resultados, atualizar e relembrar seus profissionais das necessidades atuais da empresa, observando que o conhecimento é cumulativo, se utilizando também dos treinamentos de reciclagem para garantir a sobrevivência no mercado.

Os treinamentos de integração são aplicados por 50% das empresas. A ambientação do funcionário à nova empresa refere-se à apresentação de informações primordiais e socializando-o ao novo meio (GONÇALVES, 2006). Já os treinamentos relacionados a

sistema de informação, são aplicados por 40% das empresas participantes, seja por um baixo conhecimento sobre o assunto ou pela ideia de que não se mostra necessário para a maioria dos cargos das empresas.

Tabela 2 - Métodos de treinamentos mais utilizados pelas empresas

	F	%
Palestras	26	86,7
Aulas Expositivas	19	63,3
Onthejob	12	40
Gamificação	7	23,3
Outras metodologias ativas	7	23,3
Dinâmicas Lúdicas	1	3,3
EAD via Gupy	1	3,3

A tabela 2 apresenta os métodos de treinamento mais utilizados pelas empresas. O maior percentual (86,7%) referem-se à utilização de palestras, seguido pelas aulas expositivas (63,3%) e o método *onthejob* (40%). Baseado nos resultados apresentados pela pesquisa foi possível compreender que pouco se conhece sobre as metodologias ativas, principalmente a Gamificação, onde a média varia de 37,5% dos participantes tem um conhecimento razoável, 27,5 % pouco conhecimento, 17,5% nenhum e apenas 17,5% apresentam um entendimento razoável sobre o método.

Vianna et. al (2013) concretiza que a gamificação é o processo que se utiliza de jogos, buscando a solução prática de problemas, assim como, aumentando o engajamento do público específico, podendo ser uma aliada crucial para a criação de estratégias de aprendizado gerando resultados positivos. Apesar das afirmativas sobre o método gamificação seu uso ainda se encontra restrito e pouco explorado, segundo Formanski (2016), há uma grande lacuna na forma como a gamificação é aplicada nas empresas, gerando dúvidas por parte do departamento responsável, havendo pouco conhecimento ainda sobre a gamificação, mesmo que seu uso venha crescendo ao longo dos anos dentro das empresas, há ainda uma certa dificuldade em sua implementação, muitas vezes em treinamentos cujo teor se torna mais subjetivo, com caráter pessoal.

Tabela 3 -Metodologias ativas mais utilizadas em treinamentos pelas empresas.

	F	%
DesingThinking	11	36,7
Sala invertida	8	26,7
Scamper	1	3,3
Instrução em pares	9	30,0
Aprendizagem baseada em projetos	14	46,7
Aprendizagem baseada em problemas	21	70,0
Gamificação	6	20,0
Vivência na prática	1	3,3
Combinações de metodologias (Brainstorm, 5 porquês, Ishikawa, 5W2H)	1	3,3

As metodologias ativas são, segundo Berbel (2011) atividades que simulam a realidade, com o objetivo de solucionar problemas, em diversos contextos. Rosas e Sauaia (2006) enfatizam as metodologias ativas para as empresas como algo que simplifica a realidade organizacional, principalmente em tomadas de decisões, buscando desenvolver habilidades e fixar hábitos. Considerando essa teoria, observa-se que na pesquisa a metodologia mais utilizada é a aprendizagem baseada em problemas, aplicada por 70% das empresas. Essa metodologia visa a aprendizagem em situações de desafio, seguido pela aprendizagem baseada em projetos (46,7%), visando o desenvolvimento interno em criações de situações do ambiente real, já definidos.

A gamificação apresenta um histórico de pouco uso, segundo a pesquisa, em treinamentos, sendo utilizada por 20% das empresas entrevistadas. Esse dado reforça o posicionamento de Formanski (2016) que aponta haver ainda pouco conhecimento sobre o método e seus benefícios dentro das organizações, mesmo que haja dados apresentando seu valor positivo dentro do ensino-aprendizagem, como também no aumento da motivação e aderência por parte dos colaboradores.

Tabela 4 -Percepção dos participantes que aplicam a gamificação em seus treinamentos.

	Concordo plenamente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo plenamente
Treinamentos gamificados podem ser utilizados tanto para desenvolvimento de habilidades técnicas quanto comportamentais.	50%	35%	15%	0	0
Funcionários que foram submetidos a treinamentos gamificados demonstram mudanças significativas no comportamento de trabalho	22,5%	47,5%	27,5%	2,5%	0
Funcionários submetidos a treinamentos gamificados demonstram resultados superiores quando comparados ao treinamento tradicional.	15,3%	59,4%	30,4%	2,6%	0
Funcionários submetidos a treinamentos gamificados mostraram-se com maior aderência e motivação.	20%	55%	25%	0	0

A tabela 4 demonstra a percepção positiva dos participantes que se utilizam da gamificação em seus treinamentos. Para estes profissionais a gamificação demonstra ser um método positivo quando utilizados no ambiente organizacional, assim como traz maior aderência e motivação dos funcionários aos treinamentos quando esta metodologia é aplicada. Existe também uma percepção positiva quando comparados ao método tradicional com mudanças significativas no comportamento do colaborador e por fim que a utilização deste pode ser tanto para fins técnicos como para comportamentais.

Mesmo que ainda haja poucos estudos empíricos, a gamificação vem ganhando espaço ao longo do tempo, se mostrando cada vez mais eficiente no ambiente organizacional, apresentando resultados positivos tanto em treinamentos de habilidade técnicas quanto comportamentais. Apesar de seus pontos positivos, há ainda algumas dificuldades em sua implementação, como a concorrência entre seus participantes, demandando da empresa um

bom alinhamento e comunicação com os colaboradores sobre a atividade a ser implementada. (FORMANSKI, 2016).

Por fim, Medeiros et al (2021) cita ainda a necessidade de mais estudos sobre, como também uma maior disseminação dessa metodologia dentro das organizações, percebendo-se que muitos profissionais não possuem as informações corretas sobre a sua utilização, amplitude e benefícios para o colaborador e para a empresa, indo de acordo com os resultados apresentados na tabela onde se teve uma porcentagem mediana quando se refere a concordar ou não com as afirmativas citadas, exprimindo um baixo insight sobre o tema. Outro ponto que conseguimos abordar com a pesquisa é que 82,5% dos entrevistados possuem interesse em conhecer melhor o método e aplicá-lo em sua organização, buscando os benefícios comentados.

Segundo Formanski (2016) a falta de conhecimento das empresas e dos colaboradores sobre essa modalidade de metodologia ativa, acaba gerando dúvidas e desconfianças sobre seus benefícios e resultados. Reforçando a ideia de Medeiros et al. (2017) sobre a necessidade de maiores estudos e pesquisas na área, assim como a propagação do conhecimento sobre a metodologia, desmistificando seu uso e ganhando mais espaço no mundo organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados da pesquisa revelam que as empresas valorizam uma variedade de treinamentos para atender às suas necessidades, com destaque para os treinamentos obrigatórios por questões legais, os treinamentos técnicos e operacionais, bem como os treinamentos comportamentais. Essa abordagem diversificada tem como objetivo melhorar a segurança, a produtividade e as relações interpessoais, contribuindo para o sucesso das organizações em um ambiente globalizado.

Além disso, as empresas estão cada vez mais investindo em processos de desenvolvimento individual e reciclagem para otimizar seus resultados e garantir a competitividade no mercado. Os treinamentos de integração desempenham um papel crucial ao apresentar os novos funcionários ao ambiente da empresa, estabelecendo desde o início as expectativas de desempenho. No entanto, a pesquisa também destaca que os treinamentos relacionados a sistemas de informação têm uma utilização mais limitada, talvez devido à percepção de sua não necessidade em muitos cargos.

Quanto às metodologias de treinamento, as palestras, aulas expositivas e o método *onthejob* são os mais comuns, mas a pesquisa mostra que a gamificação e as metodologias ativas, apesar de seu potencial, ainda são pouco conhecidas e exploradas nas empresas. Isso ressalta a necessidade de um maior entendimento e aplicação dessas abordagens inovadoras, que têm o potencial de melhorar significativamente o aprendizado e o engajamento dos colaboradores.

Em resumo, a pesquisa indica que as empresas reconhecem a importância do treinamento e do desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, mas ainda existem oportunidades significativas para explorar metodologias de treinamento mais dinâmicas e interativas, como a gamificação e as metodologias ativas, para promover o crescimento e o sucesso organizacional.

Em resumo, os resultados da pesquisa indicam que a gamificação é uma estratégia eficaz no ambiente corporativo, com evidências positivas de seu impacto. Ela é bem recebida pelos funcionários, independentemente do tipo de treinamento, seja técnico ou comportamental, e demonstra a capacidade de promover mudanças significativas em seus comportamentos. Apesar da falta de estudos detalhados sobre o assunto, a gamificação está ganhando popularidade nas organizações, superando os métodos tradicionais de treinamento, como demonstrado em dados comparativos.

No entanto, sua implementação requer um planejamento cuidadoso, enfatizando a importância da comunicação eficaz e da sintonia com os colaboradores para garantir o sucesso das iniciativas gamificadas. É importante observar que a gamificação ainda não é amplamente compreendida nas empresas. A pesquisa revela uma falta de familiaridade entre os profissionais em relação a essa abordagem, seus potenciais e benefícios. Contudo, há um interesse significativo em explorar mais a gamificação nas organizações, indicando um potencial considerável para seu crescimento e adoção no futuro. Em síntese, a gamificação está em ascensão no cenário organizacional devido aos resultados positivos que proporciona e ao interesse crescente em sua aplicação. Ela se mostra uma ferramenta valiosa para o desenvolvimento de colaboradores e para a melhoria dos processos de treinamento nas empresas. No entanto, é essencial promover a divulgação de mais estudos e informações para desmistificar a gamificação e apoiar sua utilização efetiva no contexto empresarial.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. (Org.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas S. A., 2009.
- ARGIMON, I. I. L. et al. O profissional da Psicologia nas organizações: a significação dos valores empresariais no trabalho da psicologia. **Revista Ciências Humanas**, v. 8, n. 11, 2007. Disponível em: <https://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/363/659>
- ASBARI, M. et al. Impact of hard skills, soft skills and organizational culture: Lecturer innovation competencies as mediating. **EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling**, v. 2, n. 1, p. 101-121, 2017. Disponível em: <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/419>
- BACICH, L.; MORAN, J. (org.) **Metodologias Ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática**. Porto Alegre: Penso, 2018. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7722229/mod_resource/content/1/Metodologias-Ativas-para-uma-Educacao-Inovadora-Bacich-e-Moran.pdf
- BARBOSA, A. F. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Estudos avançados**, v. 30, n. 87, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/TF6hhZK3Z6zCbpTDsdD6Sjg/#>. Acesso em: 17 de Out. 2023.
- BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial**. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>
- BECKER, B. E.; ULRICH, D.; HUSELID, M. A. **Gestão estratégica de pessoas com scorecard**. Alta Books, 2018. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Gest%C3%A3o_Estrat%C3%A9gica_De_Pessoas_Com_scor.html?id=I3i1vAEACAAJ&redir_esc=y
- BERBEL, N. A. N. As metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes. **Semina: ciências sociais e humanas**, 32, 1, p. 25-40, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1679-0383.2011v32n1p25>
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria MTB nº 3214 de 8 de junho de 1978, 2023. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>
- CAILLOIS, R. **Os jogos e os homens**. Editora Cotovia, Lda., Lisboa, 2017
- CAMPOS, A. M. R. A. et al. A andragogia e as metodologias ativas nos treinamentos de capacitação em normas regulamentadoras (NR'S). **Revista Uniaraguaia**, v. 16, n. 3, p. 120-134, 2021.
- CARVALHO, A. V. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Ed. Pioneira, 1993.

CASTELLS, N. **End of millennium: The information age – economy, society and culture**, v. 3, Oxford: Blackwell, 1998.

CERIANI, M. A Tecnologia como Estratégia no Desenvolvimento Organizacional e nas Rotinas Administrativas. **Revista Inovação, Projetos e Tecnologias**, v. 5, n. 2, p. 257–269, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/ipotec/article/view/104>. Acesso em: 17 out. 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ed., Rio De Janeiro: Manole, 2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9ª ed., Rio De Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2002.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. Ed. Compacta. 2ª ed., São Paulo: Atlas, 1992.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos nas empresas**. São Paulo: Atlas, 1999.

CLARKE, E. Learning outcomes from business simulation exercises: challenges for the implementation of learning Technologies. **Education + Training**, 51, p. 448-459, 2009

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil, 1992. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf

DEPIERI, M. A. **Impacto de educação corporativa: Educação continuada em processos educativos – FORFOR**. Dissertação. (Mestrado) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência de Informação e Documentação, Universidade de Brasília, 2006.

FERREIRA, S. F.; SOEIRA, F. S. A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis. **Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos**, v. 10, n. 1, p. 46-56, 2013. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf

FORMANSKI, F. M. **Aplicabilidade da gamificação no contexto empresarial**. Dissertação (Pós graduação em Engenharia e Gestão do conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/169361>

FREITAS, M. C. et al. Treinamento à distância em organizações empresariais. Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://www.abenge.org.br/cobenge/legado/arquivos/19/artigos/482.pdf>

FRIEDMAN, R. E. **The Social responsibility of business is to increase its profits**. New York Times Magazine, 1970.

GUIMARAES, Denise Alves. **Os Psicólogos nas Organizações e a Qualificação Profissional**. Trabalho & Educação – Vol. 17. N. 1. Jan – Abr. 2008. Pg. 95 – 108. Disponível em: <http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/viewFile/301/284>

GONÇALVES, P. M. O psicólogo nas organizações de treinamento. **O Portal dos Psicólogos**, Jan. 2006. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0263.pdf>

KEYS, B; WOLFE, J. The role of de management games and simulation in education and research. **Journal of Management**, v. 16, n. 2, p. 307-336, 1990.

LOIOLA, V. **A era exponencial exige**. São Paulo: Literare Books, 2020.

MALVEZZI, S. **Crescimento profissional**. Revista Marketing Industrial, 2008.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**, 13a ed. São Paulo: Saraiva, 2009

MARRAS, J. P. **Administração De Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 15ª ed., Editora Saraiva Uni, 2016.

MARTINS, C. C. J. **Soft skills: Conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos**. Rio de Janeiro: Brasport, 2017. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Soft_Skills.html?id=T_LhDgAAQBAJ&redir_esc=y

MASLOW, A. H. **Motivação e Personalidade**. Nova York: Harper e Row Publishers, 1954.

MEDEIROS, C. V.; MOURA, P, D, V.; ARAUJO, O. A. Metodologias ativas de ensino-aprendizagem: a experiência da aplicação de jogos de empresas em uma turma de mestrado de contabilidade. **Brazilian Journal of Development**, 7(8), Belo Horizonte, 2021. Doi: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n8-707>

MENDES, J. M. **Um estudo das práticas dos conceitos de Maslow no gerenciamento para a melhoria contínua do setor de manutenção: uma proposta de avaliação e controle da eficiência de processos industriais**. Dissertação (Pós-graduação em Engenharia Mecânica) – Universidade Santa Cecília, Santos, 2015. Disponível Em: https://unisanta.br/arquivos/mestrado/mecanica/dissertacoes/Dissertacao_Jose.pdf

MENDONÇA, M. C. F. Retenção de talentos por meio de reconhecimento e recompensas. Dissertação (Mestrado) – Fundação Getúlio Vargas, Rio De Janeiro, 2002. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>

MENESES, P.; ZERBINI, T.; ABBAD, G. Manual de treinamento organizacional. **Ver. Psicol., Organ. Trab.**, 13, 2, Florianópolis, Ag. 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000200010

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1999. Disponível em : https://books.google.com.br/books/about/Administra%C3%A7%C3%A3o_de_recursos_humanos.html?id=rk2KAAAACAAJ&redir_esc=y

MOTTA, G. S.; MELO, D. R. A.; PAIXÃO R. B. O jogo de empresas no processo de aprendizagem em administração: o discurso coletivo de alunos. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, art. 1, p. 342-359, jun. 2012.

NADLER, L. **The handbook of human resources development**. New York: Wiley, 1984.

PENENBERG, A. L. **Play at work: How games inspire breakthrough thinking**. New York: Portfolio Penguin, 2015.

PERINO, K. C. D.; ALMEIDA, L. M.; JESUS, M. C. Treinamento e desenvolvimento para retenção de talentos em tempos líquidos. In: ANJOS NETA, M. M. S; MARTINS, M. D. P. (Orgs.). **Trabalho, diversidade e consumo: Um percurso pela sociedade contemporânea**. Paraná: Uniedusul Editora, 2020. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20201106074047id/https://www.uniedusul.com.br/wp-content/uploads/2020/05/E-BOOK-TRABALHO-DIVERSIDADE-E-CONSUMO.pdf#page=80>

ROSAS, A. R.; SAUAIA, A. C. A. Jogos de empresas na educação superior no Brasil: perspectivas para 2010. **Enfoque Reflexão Contábil**, 25(2), P. 72-85, 2006.

SANTOS, P. V.; LIMA, G. S. L.; RIBEIRO, P. E. Treinar e desenvolver com metodologias ativas. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, 2019.

SANTOS, S. A. **Gamificação em processos de treinamento e desenvolvimento**. Dissertação (Mestrado Em Administração) – Pontifícia Universidade Católica De São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22153>

SARTOR, W. J. **Treinamento: importância, satisfação e impacto no trabalho na percepção dos colaboradores de uma cooperativa de crédito do Extremo Sul Catarinense**. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração de Empresas) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2018. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/6655>

TANABE, M. **Jogos de Empresas**. Dissertação. (Mestrado em Administração) - Departamento de Administração FEA/USP, São Paulo, 1977.

ULRICH, D. **Os campeões de Recursos Humanos**. São Paulo: Futura, 1998.

Vargas, M. R. M. & Abbad, G. (2006). **Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação - TD&E**. In J. E. Borges-Andrade, G. Abbad & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 137-158). Porto Alegre: Artmed. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1772>

VIANNA, Y. et al. **Gamification, Inc. – como Reinventar Empresas A Partir De Jogos**. Rio de Janeiro: Mjv Press, 2013. Disponível em: <https://acervo-digital.espm.br/E-BOOKS/2020/365430.pdf>

VIANA, P. P. A. R. A importância do trabalho multidisciplinar e dos Soft Skills nos dias de hoje. **Arquivos de Ciências da Saúde**, v. 22, n. 2, p. 7-8, ago. 2015. Disponível em: <http://www.cienciasdasaude.famerp.br/index.php/racs/article/view/178>. Acesso em: 30 abr. 2021.

WAWER, M. et al. Business Simulation Games in Forming of Students' Entrepreneurship. **International Journal of Euro-Mediterranean Studies**, 3, 1, p. 49-71, 2010.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Artmed, 2008. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=6WkRkP3hWqAC&oi=fnd&pg=PA8&dq=Entendendo+a+psicologia+industrial+e+organizacional:+uma+abordagem+integrada.&ots=-n0_JsZHbh&sig=IEhFvtaCtumICbqTCczpT7U5CD0#v=onepage&q&f=true

ZANELLI, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466- 491). Porto Alegre: Artmed.

RAMOS, A. C. P.; MUNHOZ, C. E. (Orgs.). **Metodologias Ativas: aplicações e vivências no ensino-aprendizagem da gestão**. Embu-Guaçu: LumenetVirtus, 2018.

ANEXOS

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) para participar da pesquisa intitulada: “*A Gameficação em treinamentos para desenvolvimento de habilidades.*” que tem como objetivo(s) de comprovar que o uso do método de treinamento de funcionários intermediado por gameficação apresenta melhores resultados na aquisição e aprimoramento de habilidades técnicas e/ou comportamentais nos trabalhadores de uma organização.

Este estudo está sendo realizado por Ana Julia de Oliveira Pereira e Halyce Maria Caetano dos Santos, alunas do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS, juntamente com a pesquisadora responsável professora orientadora Ms. Carla Aparecida Pacheco. A formulação das questões questionário foram cuidadosamente elaboradas para evitar constrangimento ou desconforto ao serem respondidas, utilizando-se de uma linguagem simples e não invasiva. As pesquisadoras se colocam a disposição dos participantes, em caso de esclarecimento de dúvidas e ou qualquer desconforto do participante sobre o conteúdo da pesquisa. A aplicação do questionário tem duração média de 10 minutos e poderá ser respondido em local de escolha do participante preservando totalmente sua integridade pessoal, uma vez que ela é realizada no modo online. Todas as informações dos participantes são de acesso exclusivo da pesquisadora, resguardando o sigilo dos dados. Ao finalizar a pesquisa, o participante recebe uma mensagem de agradecimento, reforçando que suas respostas serão confidenciais; o questionário não é identificado pelo nome, mantendo-se o anonimato e que sua participação foi voluntária. Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, não sendo, em nenhum momento deste estudo, divulgado seu nome, respeitando assim sua privacidade. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos ou revistas científicas. Sua participação é voluntária e a qualquer momento o(a) senhor(a) pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar, retirando seu consentimento. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder as perguntas que estão disponibilizadas no link <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeAirRVoMnf4auEv3EBNSIUoTsNZfex-V71nTnSmeezMO2HNg/viewform>.

Sua participação contribuirá para que novas pesquisas na área sejam realizadas pela comunidade acadêmica, bem como para que profissionais que atuam em recursos humanos possam utilizar com efetividade a metodologia de gameficação nos treinamentos visando a aquisição e/ou aprimoramento de habilidades técnicas e/ou comportamentais dos trabalhadores. Os resultados estarão à sua disposição após finalização dos estudos, podendo ser publicados em canais oficiais. Os dados da pesquisa ficarão arquivados com o(a) pesquisador(a) responsável por um período de cinco anos, e após esse tempo serão descartados de forma que não prejudique o meio ambiente

Este termo de consentimento livre e esclarecido é um documento que comprova a sua permissão. Ele será disponibilizado em seu e-mail após sua concordância e arquivado pela pesquisadora responsável.

DECLARAÇÃO

Declaro estar ciente do inteiro conteúdo deste termo de consentimento livre e esclarecido e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento.

NOME COMPLETO DO(A) PARTICIPANTE: _____

ASSINATURA DO(A) PARTICIPANTE: _____

ASSINATURA DO(A) PESQUISADOR(A) RESPONSÁVEL: _____

Pouso Alegre, _____ de _____ de 2023.

Para possíveis informações ou esclarecimentos a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com a secretária do CEP da Univas pelo telefone (35) 3449-9271 em Pouso Alegre – MG, no período das 08h às 12h e das 14h às 17h de segunda a sexta-feira. E-mail: pesquisa@univas.edu.br ou entrar em contato com as pesquisadoras pelo telefone (35) 99134 7774 e-mail carlapacheco@univas.edu.br; (35) 99896 0808 e-mail: halycemaria@gmail.com ou (35) 99861 1617 e-mail: jujuoliveirapereira@hotmail.com

ANEXO II**QUESTIONÁRIO SOBRE O NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS PARTICIPANTES
SOBRE GAMEFICAÇÃO**

1. Porte da empresa na qual trabalha.

Marcar apenas um oval.

- Microempreendedor.
- Pequeno porte.
- Médio porte.
- Grande porte.

2. Tempo em que trabalha na área de treinamento.

Marcar apenas um oval.

- Menos de um ano.
- Entre um ano e três anos.
- Entre quatro e seis anos.
- Acima de sete anos.

3. Sua empresa investe no desenvolvimento de novas habilidades e na aprendizagem dos funcionários.

Marcar apenas um oval.

- Muito Frequentemente.
- Frequentemente.
- Raramente.
- Nunca.

4. Sua empresa investe em treinamentos [aquisição de novos conhecimentos para os funcionários.

Marcar apenas um oval.

- Muito Frequentemente.
- Frequentemente.
- Raramente.
- Nunca.

5. Tipos de treinamento que sua empresa realiza.

Marcar apenas um oval.

- Treinamentos técnicos/operacionais.
- Treinamentos comportamentais.
- Treinamentos relacionados à sistemas de informação.
- Somente os obrigatórios por legislação.
- Treinamentos relacionados a segurança do trabalho.
- Somente treinamento de integração (Onboarding).
- Treinamentos on-line (EAD).
- Treinamento de reciclagem.
- Outros:

6. Quais são os métodos mais utilizados nos treinamentos promovidos por sua empresa.

Marcar apenas um oval.

- Palestras (até 1h30 de duração)
- Aulas expositivas
- Onthejob
- Gameficação
- Outras metodologias ativas
- Outros:

7. Dos métodos de aprendizagem abaixo [baseados em metodologias ativas], quais são os mais utilizados por sua empresa.

Marcar apenas um oval.

- Design Thinking.
- Sala invertida.
- Scamper.
- Instrução em pares.
- Aprendizagem baseada em projetos.
- Aprendizagem baseada em problemas.
- Gamificação.
- Outros:

8. Meu nível de conhecimento sobre métodos de aprendizagem [treinamentos] que utilizam a Gameficação.

Marcar apenas um oval.

- Nenhum.
- Pouco.
- Razoável.
- Suficiente.

9. Utiliza Gameficação em seus treinamentos?

Marcar apenas um oval.

- Muito Frequentemente.
- Frequentemente.
- Raramente.
- Nunca.

10. A Gameficação é uma metodologia que pode ser utilizada tanto para treinamentos técnicos quanto comportamentais.

Marcar apenas um oval.

- Concordo Plenamente.
- Concordo.
- Não Concordo Nem Discordo.
- Discordo.
- Discordo Plenamente.

11. Os funcionários que realizaram treinamentos onde a Gameficação foi utilizada, demonstraram mudanças significativas em seu comportamento no trabalho.

Marcar apenas um oval.

-)Concordo Plenamente.
-)Concordo.
-)Não Concordo Nem Discordo.
-)Discordo.
-)Discordo Plenamente.

12. As mudanças [resultados] técnicos e/ou comportamentais apresentados pelos funcionários após a aplicação de treinamentos que utilizaram a Gameficação mostraram-se superiores quando comparados aos treinamentos que utilizaram métodos tradicionais.

Marcar apenas um oval.

-)Concordo Plenamente
-)Concordo
-)Não Concordo Nem Discordo
-)Discordo
-)Discordo Plenamente

13. Percebo que o uso de métodos de aprendizagem que se baseiam na Gameficação trouxeram melhores resultados quando comparados aos métodos tradicionais.

Marcar apenas um oval.

-)Concordo Plenamente.
-)Concordo.
-)Não Concordo Nem Discordo.
-)Discordo.
-)Discordo Plenamente.

14. Os treinamentos que utilizam a Gameficação como metodologia de aprendizagem possuem maior aderência e motivação por parte dos trabalhadores.

Marcar apenas um oval.

-)Concordo Plenamente.
-)Concordo.
-)Não Concordo Nem Discordo.
-)Discordo.
-)Discordo Plenamente.

15. Mesmo sem nunca ter utilizado a Gameficação como método de aprendizagem em meus treinamentos, gostaria de conhecer mais sobre a técnica para aplicá-la no futuro.

Marcar apenas um oval.

-)Concordo Plenamente.
-)Concordo.
-)Não Concordo Nem Discordo.
-)Discordo.
-)Discordo Plenamente.

16. O que te impediu de utilizar a Gameficação em seus treinamentos?

R: _____

_____.

ANEXO III

FACULDADE DE CIÊNCIAS
MÉDICAS DR. JOSÉ ANTÔNIO
GARCIA COUTINHO - FACIMPA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O USO DA GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES NA ÁREA DO RECURSOS HUMANOS

Pesquisador: Carla Aparecida Pacheco

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 70074323.7.0000.5102

Instituição Proponente: FUNDAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO VALE DO SAPUCAI

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.177.126

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa de campo, de caráter quantitativo-descritivo. A pesquisa quantitativo-descritiva conceitua-se pela investigação de pesquisa empírica com a finalidade de delinear, ou analisar, as características de fatos ou fenômenos, usando a coleta sistemática de dados sobre populações ou programas.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Verificar o uso de metodologia de gamificação na área de treinamento e desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais.

Objetivo Secundário:

1. Verificar o nível de conhecimentos dos profissionais que atuam na área de treinamento da metodologia gamificação. 2. Analisar se o uso da gamificação traz resultados mais efetivos no desenvolvimento e/ou aprimoramento de habilidades técnicas e/ou comportamentais.

Endereço: Av. Prefeito Tuany Toledo, 470; Sala 19A; Bloco Verde; Andar Térreo
Bairro: Fátima I **CEP:** 37.554-210
UF: MG **Município:** POUSO ALEGRE
Telefone: (35)3449-9248 **E-mail:** pesquisa@univas.edu.br

FACULDADE DE CIÊNCIAS
MÉDICAS DR. JOSÉ ANTÔNIO
GARCIA COUTINHO - FACIMPA



Continuação do Parecer: 6.177.126

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Constam os riscos e benefícios.

Riscos:

Os riscos aos participantes são mínimos pois a pesquisa não trata de nenhum tema sensível e/ou que possa causar constrangimento e/ou desconforto aos participantes por tratar de uma técnica corporativa e que visa a aprendizagem de habilidades para o trabalho.

Benefícios:

Profissionais da área de recursos humanos que poderão utilizar um método de aprendizagem corporativa mais efetivo no desenvolvimento de habilidades comportamentais. Sociedade científica que poderá fortalecer a validação da gamificação como um método de aprendizagem dentro das metodologias ágeis.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Estão suficiente especificados o tipo da pesquisa, período e local de realização. Foi apresentado o questionário a ser aplicado. Em riscos Constam procedimentos éticos, inclusive menção à Resolução CNS no 466/2012.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Constam todos os termos.

Recomendações:

Ver conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto satisfatório do ponto de vista ético.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_2142922.pdf	30/06/2023 11:11:52		Aceito
Outros	Questionario_Gameficacao.docx	30/06/2023 11:11:38	Carla Aparecida Pacheco	Aceito

Endereço: Av. Prefeito Tuany Toledo, 470; Sala 19A; Bloco Verde; Andar Térreo
Bairro: Fátima I **CEP:** 37.554-210
UF: MG **Município:** POUSO ALEGRE
Telefone: (35)3449-9248 **E-mail:** pesquisa@univas.edu.br

FACULDADE DE CIÊNCIAS
MÉDICAS DR. JOSÉ ANTÔNIO
GARCIA COUTINHO - FACIMPA



Continuação do Parecer: 6.177.126

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetodePesquisa_AnaJulia_Halyce.docx	30/06/2023 11:11:02	Carla Aparecida Pacheco	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Gameficacao.docx	30/06/2023 11:10:45	Carla Aparecida Pacheco	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRosto_AnaJulia_Halyce.pdf	17/05/2023 17:51:47	Carla Aparecida Pacheco	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

POUSO ALEGRE, 12 de Julho de 2023

Assinado por:
Silvia Mara Tasso
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Prefeito Tuany Toledo, 470; Sala 19A; Bloco Verde; Andar Térreo
Bairro: Fátima I **CEP:** 37.554-210
UF: MG **Município:** POUSO ALEGRE
Telefone: (35)3449-9248 **E-mail:** pesquisa@univas.edu.br