

Jogos de Empresa: Metodologia de Aprendizagem em Gestão ⁽¹⁾.

Rosane Maria Neves ⁽²⁾; Elaine Cristina Paul⁽³⁾.

Resumo Expandido

⁽¹⁾ Trabalho executado com recursos do Edital Universal de Pesquisa nº 12/2012, da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação.

⁽²⁾ Professor; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina; Gaspar, Santa Catarina; rosane.neves@ifsc.edu.br; ⁽³⁾ Técnico em Administração; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.

RESUMO: O objetivo dos Jogos de Empresas é a reprodução da realidade de forma simplificada, buscando: desenvolver habilidades - planejamento, negociação, liderança, organização e relacionamentos, administração de tempo e recursos; ampliar conhecimento - promove a integração do conhecimento científico com a vivência empresarial, ampliando assim o conhecimento dos participantes; identificar soluções mais adequadas, frente aos problemas propostos no ambiente simulado.

Palavra Chave: aprendizagem significativa; ensino reflexivo; didáticas inovativas.

INTRODUÇÃO

Libâneo (1994) chama de método de ensino um conjunto de ações, passos, condições externas e procedimentos, utilizados intencionalmente pelo professor ao dirigir e estimular o processo de ensino em função da aprendizagem dos estudantes. O autor esclarece que “os métodos de ensino se fundamentam num método de reflexão e ação sobre a realidade educacional, sobre a lógica interna e as relações entre os objetos, fatos e problemas dos conteúdos de ensino, de modo a vincular a todo o momento o processo de conhecimento e a atividade prática humano no mundo”. Libâneo (1994, p.151)

O ensino compreende, de acordo com Libâneo (1994), “ações conjuntas do professor e dos alunos pelas quais estes são estimulados a assimilar, consciente e ativamente, os conteúdos e os métodos, de assimilá-los com suas forças intelectuais próprias bem como aplicá-las, de forma independente e criativa, nas várias situações escolares e na vida prática”.

Nos argumentos de Libâneo (1994), ensinar é “propiciar aos alunos o desenvolvimento de suas capacidades e habilidades intelectuais mediante a transmissão e assimilação ativa dos conteúdos escolares, articulando, no mesmo processo, a aquisição de noções sistematizadas e as qualidades individuais dos alunos que lhes possibilitam a auto atividade e a busca independente e crítica das noções”. As conseqüências desta concepção são alunos constantemente ativos; elaborando noções e ao mesmo tempo associando-as a aspectos significativos da realidade vivida.

Nesse sentido, de acordo com Ausubel (apud Bulegon, 2006), fazer com que o aprendiz adquira um corpo de conhecimento claro, estável e organizado é a principal meta das atividades em sala de aula, pois o conhecimento ora adquirido passa a ser prévio potencial para a aprendizagem significativa de outros conceitos. Para a autora “os professores devem desenvolver atividades que levem os alunos a

pensar, raciocinar cientificamente, desenvolver sua capacidade de reflexão e a independência de pensamento, isto é, fazer com que estes se tornem cidadãos críticos e autônomos”. BULEGON (2006, p. 30)

Desde os primórdios da civilização o jogo está presente na vida do homem. Na antiguidade, através das pinturas rupestres, entre Gregos e Romanos com o jogo do pião, no cabo de guerra dos meninos de Atenas, no combate de arco e flecha simulados pelos filhos dos nobres, entre os Prussianos que no século XIX utilizavam jogos de tabuleiro que simulavam batalhas reais. Na Segunda Guerra Mundial, os alemães e Ingleses, utilizavam o jogo para a definição de estratégias e táticas de combate.

De acordo com Meneguetti (2005, p. 393), a expressão jogo vem do latim “io cum” e significa o “eu exitoso no ambiente, a pessoa exitosa no mundano”; andar em giro exitoso.

Na década de 50, os Estados Unidos utilizavam jogos de simulação como instrumentos de ensino para o treinamento de executivos da área financeira e a partir do ano de 1963, com o desenvolvimento e evolução dos computadores, os jogos de empresa simulados alcançaram seu êxito na formação acadêmica e foram difundidos nas universidades estrangeiras.

No Brasil, os primeiros jogos com modelos importados chegaram na década de 1980 e hoje, equipes de profissionais e consultores, trabalham no desenvolvimento de jogos simulados, que retratem nossas realidades empresariais. Os esforços de professores, profissionais de empresas de consultoria e os setores de treinamentos das empresas, têm contribuído significativamente no maior uso destes recursos didáticos.

Os jogos de Empresa constituem, nos nossos dias, uma valiosa ferramenta nos mais diversificados segmentos para formação e treinamento, tanto para a comunidade acadêmica, como para a comunidade empresarial.

Huizinga (1971 apud Neves, 2010), define jogo como “algo mais que um fenômeno fisiológico, um reflexo psicológico”, onde em seu livro *Homo-ludens*, o jogo transcende as necessidades imediatas da vida, pois confere um sentido a ação. Para Monteiro (1979 apud Neves, 2010), “o jogo encerra na sua essência um sentido maior do que a simples manifestação de uma necessidade: encerra uma significação”.

A ideia de jogo é “uma questão de ponto de vista”. Ela supõe uma visão distanciada, um afastamento relativo, uma espécie de leveza mental, pelo menos provisória. Brougère (1998) considera o jogo como uma atividade que imita ou simula uma parte do real, e, (...) é, posteriormente, tomado como modelo. Para ele “os conteúdos ou matérias do jogo são tomados das formas e situações sociais, depois abstraídos, aperfeiçoados, modificados para fazer dele uma situação lúdica com suas restrições”.

O jogo como atividade espontânea, além da distração que proporciona, tem também o objetivo de sociabilizar, de propiciar a formação de equipes, liberar a imaginação, disciplinar, de aperfeiçoar o bom senso e principalmente, de permitir que seu participante exercite habilidades necessárias ao seu desenvolvimento promovendo a descoberta e o encontro dele consigo mesmo.

Gramigna (1994) caracteriza simulação como “uma situação em que um cenário simulado representa modelos reais, tornando possível a reprodução do cotidiano”.

Martinelli (1987 apud Neves, 2001), afirma que “a simulação é um meio de se experimentar ideias e conceitos sob condições que estariam além das possibilidades de se testar na prática, devido ao custo, demora ou riscos envolvidos”.

Gramigna (1994) define jogo simulado como “atividade planejada previamente pelo facilitar, na qual os jogadores são convidados a enfrentar desafios que reproduzem a realidade de seu dia-a-dia. Todas as decisões são de responsabilidade do grupo e as tentativas são estimuladas”.

Através dos jogos simulados, são identificadas as características do mundo real (regras definidas, espírito competitivo, tensão), porém sem seus riscos como perda de prestígio, confiança e até de cargo como reflexo de decisões equivocadas.

A simulação leva o aprendiz de espectador a participante ativo de uma realidade sobre a qual se deseja aprender. Isto posto, demonstra o êxito da aplicação dos Jogos de Empresas como metodologia de ensino na transmissão de conhecimentos e informações indispensáveis à educação tanto no meio acadêmico quanto no meio empresarial, que aliado ao aspecto motivacional gerado nos participantes, permite considerá-los como uma valiosa ferramenta no processo de aprendizagem, pois permite uma aferição imediata dos conhecimentos teóricos fixados pelos alunos.

A aprendizagem vivencial proposta em Jogo de Empresa amplia o alcance do ensino tradicional, propiciando o retorno à prática através da vivência do aluno. “Aprender fazendo” desafia o aprendiz a uma importante interação com seu objeto de estudo, estimula o auto conhecimento, exercita a tomada de

decisão com responsabilidade e possibilita o trabalho combinado de dimensões diferentes e complementares – razão e emoção- explicitando uma conexão-chave nas organizações, inexplorada no ensino expositivo. SAUAIA (2006).

Algumas vantagens que a aplicação de Jogos de Empresas permitem: a) o desenvolvimento das capacidades gerenciais dos participantes através da elaboração de estratégias frente a fatores controláveis e incontroláveis e, a resposta do mercado simulado em relação a estas estratégias; b) estimula o intercâmbio de experiência entre os participantes, que dentro do processo de decisão, estarão externando e colocando à discussão e apreciação do grupo conceitos como autoridade, responsabilidade e valores pessoais; c) o aprendizado através dos erros sem o custo que os mesmos acarretam no mundo real, mostrando aos participantes as consequências de suas decisões; d) que seja apresentado aos participantes, num curto espaço de tempo, vários anos de vivência empresarial.

Essas razões demonstram o motivo do êxito da aplicação da metodologia dos Jogos de Empresa, seja no meio acadêmico ou empresarial, podendo, portanto ser considerado como uma valiosa ferramenta de apoio ao ensino.

Apesar das vantagens na utilização, os jogos de empresa apresentam também algumas limitações que devem ser consideradas:

- Desequilíbrio entre a complexidade do jogo e a motivação dos participantes;
- Dificuldade de validar e quantificar os efeitos do jogo;
- Não necessariamente quem vence no jogo é vencedor na vida real. Não existem evidências que um bom jogador seja um bom administrador;
- Desafios baixos em relação ao preparo para enfrentá-lo podem gerar tédios; e desafios altos em relação ao preparo, podem produzir frustração e ansiedade;
- Em relação a educação, segundo Martinelli (1987), os jogos de empresas não devem ser considerados como absolutos, devendo estes fazerem parte de um conjunto de técnicas didáticas que devem ser acompanhados de outras abordagens já consagradas tais como: estudos de casos, métodos de leitura, aulas expositivas, seminários, etc., visto que, nem todos os participantes tem o mesmo aproveitamento diante das diversas formas de transmitir conhecimento.

As diferenças entre os métodos são evidenciadas pelos objetivos propostos pelos Jogos de Empresa, de acordo com Sauer (1989): Desenvolvimento das habilidades através da prática de gerenciamento; Resgate de conhecimentos por meio da vivência; Reflexão sobre métodos de se identificar melhores soluções para os problemas.

Os jogos de empresa apresentam a mesma estrutura dos jogos, porém, salientam as situações da área empresarial, buscando simular características sociais, econômicas e técnicas do ambiente das empresas.

O uso dos jogos, segundo Motomura (1980), se estende a:

1. Treinamento de pessoal – melhorar desempenho de executivos no cargo atual;

2. Desenvolvimento de pessoal – minimizar problemas que pessoas com potencial teriam no cargo futuro;

3. Avaliação de potencial – grupos de observadores observam membros selecionados da empresa, para propiciar-lhes um processo de desenvolvimento mais adequado;

4. Planejamento – em caso de grandes mudanças sendo planejadas, permitem o estudo de alternativas e relações entre variáveis;

5. Tomada de decisões – pode trazer mais objetividade às discussões de um grupo, superar eventuais suposições falsas e ajudar na tomada de decisões, ao diminuir as margens de opiniões relativamente subjetivas;

6. Formação de administradores – formar profissionais com alguma bagagem prática.

Aprendizagem significativa e experimentação exigem diálogo permanente entre aprendiz e ensinante, que, por sua vez, requer abertura para recepção do conhecimento do outro. O educador deve enxergar as reais necessidades e os limites do aluno, aprender com ele, estar em constante reciclagem para que suas aulas se tornem dinâmicas e atraentes, ou seja, deve despertar o apetite pelo saber.

Promove-se o exercício reflexivo sobre os temas de aprendizagem bem como permitir aplicação criativa das ideias e percepções ampliadas à vida prática e profissional.

METODOLOGIA

O estudo se classifica como exploratório, quanto aos fins e objetivos pois, de acordo com Laville e Dionne (1999) pesquisa exploratória é aquela realizada em áreas e sobre problemas dos quais há escasso ou nulo conhecimento acumulado e sistematizado. De acordo com os meios é do tipo bibliográfica, pois busca-se o conhecimento em livros e demais publicações. O objetivo é conhecer e analisar as contribuições teóricas existentes para responder a um determinado problema de pesquisa.

Consiste no estudo sistematizado desenvolvido a partir de material publicado em livros e artigos científicos, cujo conteúdo constitui seu material de estudo. A pesquisa bibliográfica produz instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode se esgotar por si mesma.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os jogos de empresa representam uma atividade integradora capaz de superar uma das principais fragilidades provocada pelas práticas fragmentárias do ensino tradicional. Após o conhecimento sobre as técnicas e tipos de jogos desenvolvidos, estimula-se nos estudantes a criação e a produção de jogos alternativos, que facilitem o

entendimento e a absorção de conhecimentos apreendidos em outras disciplinas.

A simulação leva o aprendiz de espectador a participante ativo de uma realidade sobre a qual se deseja aprender. Isto demonstra o êxito da aplicação dos Jogos de Empresas como metodologia de ensino na transmissão de conhecimentos e informações indispensáveis à educação tanto no meio acadêmico quanto no meio empresarial, que aliado ao aspecto motivacional gerado nos participantes, permite considerá-los como uma valiosa ferramenta no processo de aprendizagem, pois permite uma aferição imediata dos conhecimentos teóricos fixados pelos alunos.

Os Jogos são tendências instintivas e, por isso, meios eficazes de motivação. Os jogos são os instrumentos mais eficientes do trabalho escolar, mas para serem utilizados como fontes de motivação, devem estar intimamente relacionadas com o assunto ou atividade da aprendizagem. Através do Jogo estreitamos a ligação entre teoria e prática, levando o aluno à aplicação prática dos conceitos teóricos do assunto proposto.

No entanto, de acordo com Motta (2012), elevado reconhecimento institucional a respeito da importância dos jogos de empresas para a formação de administradores, capaz de superar os aspectos classificados por Neves e Lopes (2008 apud Motta, 2012), como dificultadores para a aplicação de jogos no processo educativo, tais como: a) falta de professores treinados para animar jogos de empresas; b) elevado custo de aquisição dos jogos; c) dificuldade de acesso a jogos prontos; d) infraestrutura inadequada à aplicação de jogos nas IES; e e) falta de consciência de coordenadores e IES.

CONCLUSÕES

O aprender fazendo, tem sido uma forma efetiva de ensino, ao vivenciar situações e problemas e resolvê-los com seus recursos aferindo os resultados das decisões tomadas, o educando internaliza este aprendizado de forma duradoura.

A formação e capacitação em gestão tem se concentrado no ambiente de sala de aula, com uso de voz, mídias textuais e imagógicas, e laboratório de informática. Pouco se percebe de inovação em estratégias de ensino entre os professores da área, bem como na dificuldade de aprendizagem por parte dos estudantes.

Promover ambiente simulado e vivências por meio de jogos de empresa representaria inovação no ensino técnico e tecnológico, numa área que se intitula responsável pela tomada de decisão e exercício de liderança como é a Gestão e Negócios.

Nas ocasiões em que se aplica jogos, formatos disponíveis para compra e não de domínio público, registra-se uma dinâmica positiva de aproveitamento e metabolização do conteúdo por parte dos estudantes.

A prática docente tem confirmado a validade e a importância dos Jogos de Empresa como ferramenta didática para o processo de aprendizagem em gestão, e, a cada dia, apesar das dificuldades encontradas, verificam-se mais e boas razões para a sua utilização.

No entanto, os jogos de aplicação mecânica, como se propõe nas oficinas aplicadas são encontrados com certa escassez, e com preços incompatíveis de aquisição por parte do professor. O objetivo central desta proposta de pesquisa é reunir conhecimento suficiente à preparação criativa de novos recursos lúdicos e disponibilizá-los aos diferentes cursos de formação técnica e tecnológica.

AGRADECIMENTOS

Essa proposta é resultado do Edital Universal de Pesquisa nº 12/2012/PRPPGI – PIPICIT, com a concessão de Bolsa de Iniciação Científica do CNPq que teve por objetivo fomentar pesquisa científica e o desenvolvimento tecnológico no IFSC, e contou com a participação de estudantes do curso técnico em administração.

REFERÊNCIAS

BROUGÈRE, Gilles. **Jogo e educação**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

BULEGON, Ana Marli. **Potencialidades dos experimentos na aprendizagem significativa dos conceitos físicos de hidrostática**. Curso de Mestrado Profissionalizante em Ensino de Física e de Matemática da UNIFRA. Santa Maria, RS, 2006.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Jogos de Empresa**. São Paulo: Makron Books, 1994.

GARCIA, Carlos Marcelo. **Formação de professores: para uma mudança educativa**. Portugal: Porto Editora, 1999.

LACRUZ, Adonai José. Jogos de empresa: considerações teóricas. São Paulo: **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 11, nº 4, p. 93-109, outubro/dezembro 2004.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez, 1994. (Coleção magistério. 2º grau. Série formação do professor).

MENEGUETTI, Antonio. **Pedagogia Ontopsicológica**. Ontopsicologia Editrice – 2. ed. Recanto Maestro – RS, 2005.

MOTOMURA, Oscar. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento/ABTD**. Coord. Gustavo G. Boog. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1980.

MOTTA, Gustavo da Silva. QUINTELLA, Rogério Hermida; e MELO, Daniel Reis Armond de. **Jogos de empresas**

como componente curricular: análise de sua aplicação por meio de planos de ensino. **O&S**. Salvador, v. 19 – nº 62, p. 437-452 – julho/setembro – 2012.

NEVES, Rosane Maria. **Educação ambiental para mudança na cultura organizacional**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Administração. **Florianópolis, 2001**.

_____. **Jogos de empresa e aprendizagem em gestão**. Restinga Seca, RS: III Semana Acadêmica, Antonio Meneghetti Faculdade, 2010.

ROSAMILHA, Nelson. **Psicologia do jogo e aprendizagem infantil**. São Paulo: Pioneira, 1979.

SANTOS, Magda Raquel Guimarães Ferreira dos; LOVATO, Siusiane. **Os jogos de empresas como recurso didático na formação de administradores**. Porto Alegre, RG: CINTED-UFRGS, 2007.

SAUAIA, A. C. A. (1989). **Jogos de empresas: tecnologia e aplicação**. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

SAUAIA, Antonio Carlos Aidar. **REAd** – Edição 49 vol. 12 Nº 1, jan. Fev. 2006.