



Revista EaD &

tecnologias digitais na educação

Geração Y: um estudo teórico sobre os métodos de retenção profissional aplicáveis as empresas

Isabel Suzane Nascimento Brandão Mota

isabelsuzane@gmail.com

Resumo: *Este artigo tem como objetivo fazer uma análise dos métodos de retenção de talentos que as empresas estão e devem aplicar a geração Y. Como a retenção desses novos talentos está se tornando um dos grandes desafios atuais das empresas, buscou-se através desse artigo verificar quais os elementos essenciais na gestão de pessoas para se aproveitar melhor esses talentos na empresa e conseqüentemente retê-los. O referencial teórico buscou fazer uma análise dos referentes assuntos, com o intuito de usar a base teórica nas práticas do cotidiano das empresas, fazendo uma análise do desenvolvimento da geração Y nas corporações, identificando a importância da gestão na retenção de talentos e identificando os elementos essenciais na gestão. A pesquisa foi bibliográfica, resumo de assunto, exploratória e explicativa, visando uma abordagem dos assuntos em questão mais focados e direcionados. Diante disso verificou-se que a geração Y está apta a atuar nas empresas de forma dinâmica e eficiente, porém como são imediatistas e transitórios, as empresas necessitam adequar suas práticas de retenção e motivação de funcionários para poder conseguir um melhor resultado de retenção desses talentos.*

Palavras-chave: *Geração Y. Retenção de talentos. Gestão de pessoas*

1. Introdução

Com as atuais mudanças de mercado, as empresas estão cada vez mais buscando inovação. Uma das estratégias utilizadas nessa busca é a retenção de novos talentos, profissionais com auto-estima, autoconfiança, potencial colaborativo, trazendo para a empresa um espírito de motivação e determinação para alcançar os desafios propostos. É nesse momento que a geração Y surge trazendo para o mercado, profissionais que preenchem esses requisitos. O tema vem trabalhar como o gerenciamento pode criar meios de reter esses talentos, que estão prontos para mostrarem suas habilidades, e

motivá-los para que vejam a empresa como um meio de alcançar seus objetivos e de crescimento.

A partir da proposta do estudo, surge o seguinte problema de pesquisa: Quais os elementos essenciais devem constar na forma de gestão de pessoas direcionada a geração Y para que se consiga um melhor aproveitamento e retenção dos talentos ingressantes nas empresas?

A proposta de estudo está embasada nos seguintes objetivos:

Geral: Avaliar o estado da arte sobre o desenvolvimento da geração Y nas corporações. Específicos: Analisar a influência que a gestão tem sobre o desenvolvimento da geração Y nas corporações; Identificar qual a importância da gestão na retenção de talentos da geração Y para as corporações; Identificar quais elementos essenciais devem constar na gestão de pessoas para que se consiga um melhor aproveitamento dos talentos ingressantes nas corporações.

2. Referencial teórico

2.1. Geração X versus geração Y

A geração conceituada de Y é formada por jovens contemporâneos advindos juntamente com a era da informação, que no ambiente de trabalho gostam de trabalhar com desafios, oportunidades e criatividade, são fáceis de serem recrutados e difíceis de serem mantidos, por diversos tipos de características e comportamentos, tem gerado choques de costumes ao conviver com diferentes gerações. Já a geração X é composta pelos antigos trabalhadores, que têm receio muito medo de arriscar, de perder o emprego, de falar o que pensam. A entrada dessa nova geração exige muita capacidade de adaptação por parte dos mais antigos.

Conforme Shinyashiki:

[...] os membros da geração X são autoconfiantes, transitórios nas empresas e tendem a permanecer nas organizações de três a cinco anos, por serem mais apegados aos valores familiares, competentes e com alta capacidade de aprendizagem. Por terem vivenciado o pós-guerra, presenciaram a demissão de adultos das grandes corporações e, com isso, criaram uma incredibilidade na dedicação por uma empresa. Sendo assim, eles preocupam-se com o que realmente importa à eles e tornam-se abertos à questionar a hierarquia.

Conforme Molino e Carvalho (2008), as gerações são dispostas da seguinte forma: Baby Boomers (os profissionais mais bem estabelecidos e que geralmente ocupam cargos de liderança estratégica de 47 a 63 anos – nascidos logo após a 2ª guerra mundial); A geração X na faixa etária entre 31 e 46 anos (geralmente ocupam a posição tática, e se preparam para suceder aos baby boomers); E a geração Y, os jovens, com a facilidade de se adaptar aos avanços tecnológicos, uma geração que surge com a era da informação.

Filhos de pais que lutaram por abertura política e por liberdades individuais, os jovens da geração Y aprenderam, em casa, a questionar seus pais. Assim, têm maior dificuldade em acatar comandos e con-

troles tradicionais de gerenciamento. Para eles, o questionamento aos empregadores é algo natural. (MOLINO; CARVALHO, 2008, p.57).

Os integrantes da geração Y são considerados filhos da tecnologia por representarem a primeira geração da história “totalmente imersa na interatividade, hiperestimulação e ambiente digital” (TAPSCOTT, 2008, p.1).

Os indivíduos da geração X desenvolveram-se em um ambiente bem menos desenvolvido, com uma comunicação mais limitada, predominando a utilização de rádio e telefone, sem falar do consumismo, que na época era bem menor, pois o foco era as necessidades primordiais. A geração Y bem diferente nasceu em um ambiente bem mais dinâmico, onde as informações são passadas em tempo quase real e acostuma-se com esse imediatismo, despertando-os para um maior consumismo e interação entre eles.

[...] a nova geração é filha de pais que sempre trabalharam muito – e aliviaram o sentimento de culpa satisfazendo todos os desejos de seus filhos, em um cenário de economia estável e aumento da renda familiar. E investiram fortemente em sua formação. A compensação se deu na forma de cursos de línguas, natação, judô, ou balé, sem falar nos intercâmbios internacionais, acampamentos de férias etc. Sua família o fez multitarefa. (MOLINO; CARVALHO, 2008, p. 58)

Felizmente as gerações X e Y conseguiram se adequar as situações encontradas, haja vista suas experiências de vida e o contexto em que foram criados divergiram-se entre si, ou seja tais realidades fizeram com que elas percebessem o mundo bem diferente daquilo que cada uma imaginasse que fosse.

Segundo Smith (2009), os jovens que participam da chamada “geração Y” preferem tarefas menos repetitivas por acharem que é perda de tempo e respondem melhor a tarefas mais flexíveis e menos hierárquicas. Além do que estes jovens adotam comportamentos divergentes ao perfil até então padronizados por épocas anteriores, e sendo assim, pode-se notar que os jovens têm apresentado novas posturas e comportamentos no mercado de trabalho.

O conjunto dessas características leva ao entendimento de que ao chegar às organizações os trabalhadores da geração Y tendem a trazer consigo um novo conceito de trabalho, tendo como base um contrato psicológico diferente do que foi estabelecido pelos seus antecessores, trazendo consigo uma maior disponibilidade e facilidade de lidar com as mudanças tecnológicas, e bem mais propícios a inovações. Porém, o que os torna diferentes da geração X, é que como estão acostumados com esse ambiente dinâmico, levam essa característica ao ambiente de trabalho, tornando-os imediatistas em relação a tudo que vivenciam, fazendo com que quando não estão satisfeitos com alguma coisa dentro da empresa ou quando não são satisfeitas suas necessidades mesmo em um curto espaço de tempo, ficam desmotivados e acabam procurando um novo local para trabalhar, tornando o turn-over dessa geração em empresas bem maior que a geração X, pois normalmente essa já esta estabilizada na empresa e por vários motivos acaba sendo mais paciente e menos imediatista.

2.2. Comportamento organizacional

Segundo Hunt, Osborn, e Schermerhorn (1998, p.26)

Comportamento Organizacional é o estudo de indivíduos e grupos em organizações. É um corpo de conhecimento que se aplica a todos os tipos de ambiente de trabalho – pequenos e grandes lucrativos ou sem fins lucrativos. Aprender comportamento organizacional vai ajudá-lo a obter maior compreensão do trabalho de si mesmo e de outras pessoas. Também pode expandir o potencial de sucesso da sua carreira nos ambientes de trabalho dinâmicos, mutantes, complexos e desafiadores de hoje e do futuro.

O comportamento organizacional é um dos fatores que o gestor deve estar sempre atento as novidades e disposto a adequar suas técnicas de acordo com as necessidades de seus funcionários. O mercado atual está muito mais preocupado com eficiência de seus serviços e necessita atentar a tudo que acontece ao seu redor sem deixar de lado o clima interno da empresa, pois é através do bom clima entre seus funcionários e os clientes que o serviço poderá ou não ser bem entregue.

De acordo com Bowditch e Buono (2004, p.1).

[...] a obtenção de informações e o ato de Compartilhá-las; a condução de reuniões; a alocação de recursos a grupos diversos, e a solução de conflitos dentro de grupos ou entre eles. Essa compreensão dos processos Administrativos, é que são frequentemente chamadas de Comportamento Organizacional.

Logo as empresas devem estar aptas a desenvolver novos métodos para que o comportamento organizacional aconteça da melhor forma possível, e que seja benéfico tanto para ela, quanto para os funcionários. Estando a empresa sempre disponível a resolver conflitos internos e buscando fazer com que a comunicação interna e externa sejam cada vez mais interligadas, isso visa a um maior entrosamento entre áreas, e à unificação dos objetivos organizacionais, indo todos ao encontro do objetivo geral da organização.

2.3. Gestão de pessoas

A gestão de pessoas é uma ferramenta muito importante para que os superiores de uma organização possam persuadir seus subordinados a atingirem as metas da organização e buscar seu aprimoramento pessoal. A finalidade da gestão é buscar o equilíbrio entre organização e pessoas.

Na visão de Gil (2009, p. 17)

É a função gerencial que visa á cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constitui, a rigor, uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. Essa expressão aparece no final do séc. XX e guarda similaridade com outras que também vêm popularizando-se, tais como Gestão de talentos, Gestão de Parceiros e Gestão do capital Humano.

No cenário globalizado de hoje com constantes transformações, a dimensão humana é vital para o sucesso do negócio. As organizações tendem cada vez mais a adaptar as exigências trabalhistas à realidade do mercado. Diante da necessidade de mudan-

ça, compete aos gestores a seguinte questão: como fazer com que os indivíduos incorporem as decisões consideradas pela melhores pela organização?

Para Amaru (2000) gestão é o Conjunto de princípios, normas e funções que tem por fim, ordenar os fatores de produção e controlar a sua produtividade e eficiência, para se obter determinado resultado.

Gestão de pessoas corresponde a forma como os indivíduos, no caso os gestores, se organizam para gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional. Segundo o conceito de Caravantes (2009), ela corresponde ao processo de consecução dos objetivos organizacionais de uma maneira eficiente, eficaz e efetiva, por meio do planejamento, da organização, da liderança e do controle dos recursos organizacionais.

2.4. Retenção de talentos

Talento está ligado a uma capacidade que todo individuo tem (dons, conhecimentos, inteligência), ou seja uma habilidade marcante que precisa ser aperfeiçoada. Quem possui talentos domina um senso de responsabilidade, um alto grau de comprometimento que permite realizar uma tarefa cada vez melhor. E um dos maiores desafios para os gestores do século XXI está sendo o gerenciamento e retenção de talentos.

“A gestão de pessoas nas empresas precisa atuar não somente na necessidade de atrair e reter talentos, mas também em atingir seus resultados através das pessoas” (PONTES, 2001, p.24). Ao longo dos anos o RH era tido como papel consultivo ou até mesmo de assessoria, muitas vezes visto até como operacional. Hoje o RH, ou Gestão de Pessoas como muitos tem chamado, desempenha um papel central e é peça chave dentro das organizações, tendo como um de seus desafios manter e reter talentos dentro do quadro empresarial.

No mercado atual o talento passou a ser fundamental para alcançar o sucesso empresarial. Administrar o talento tornou-se a mais importante e desafiadora tarefa da gestão de RH. Essa nova realidade faz com que a gestão de recursos humanos busque novas formas de atrair, manter e reter o seu capital humano, tudo isso com o objetivo de expandir os negócios da empresa (PASSOS, 2002). Tendo em vista esse novo cenário, as políticas e práticas de recursos humanos voltadas à retenção de talentos giram em torno do recrutamento e seleção, desenvolvimento pessoal, do estilo de gestão, desenvolvimento de carreira, plano de cargos e salários, qualidade de vida, remuneração e benefícios (plano de previdência privada, curso de idiomas, e outros). Verificando que não basta apenas atrair e desenvolver, é necessário reter os talentos, oferecendo incentivos e estímulos para que a retenção seja bem feita.

De acordo com Leonardo (2002, p. 53)

A empresa tem a responsabilidade de oferecer a seus colaboradores algum tipo de bem-estar. Bem estar, além do conceito convencional, significa, para as pessoas, trabalhar em alguma coisa de que gostem, que lhes dê a possibilidade de desenvolvimento pessoal. Significa também sentir que a empresa ajudará quando o colaborador enfrentar uma crise, que ela se preocupará com sua saúde e com seu futuro. Ou seja, a gestão de recursos humanos terá que desenvolver soluções totais para seus talentos permanecerem na empresa.

Esse processo facilita a comunicação dos cargos superiores com os colaboradores, fazendo com que as necessidades sejam mais bem percebidas e sempre que possí-

vel sejam levadas em consideração. Pois é através dessa percepção que a empresa conseguirá verificar quais os benefícios e estímulos melhores para suprir as necessidades de cada um.

2.5. Inteligência emocional

Atualmente as emoções possuem um papel muito importante no local de trabalho, e a utilização dessas emoções de forma inteligente, pode reduzir a carga de estresse causada no meio de trabalho e até mesmo facilitar a comunicação e convivência com as pessoas que nos cercam.

[...] definimos por inteligência emocional: fazer intencionalmente com que suas emoções trabalhem em seu benefício, usando-as para ajudar-se a orientar seu comportamento e seu raciocínio de maneira a obter melhores resultados. (WEISINGER, 1997, p.23)

No mundo organizacional, precisa-se saber conviver com diferentes tipos de pessoas, vivenciar diferentes situações e está preparado para encarar essas situações, ao ter que lidar com um cliente, um gerente, ou um colega de trabalho, isso quer dizer que se deve ter cuidado na hora de tratar e falar determinados assuntos que podem não ser bem recebidos pelas pessoas. E nesse momento que se faz necessário está preparado emocionalmente para a emoção não se sobressair à razão.

A inteligência emocional refere-se à capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e o dos outros, de motivar a nós mesmos e de gerenciar bem as emoções dentro de nós e em nossos relacionamentos. (GOLEMAN, 2001, p.337)

Ao verificar a importância da gestão das emoções no ambiente de trabalho, as empresas estão buscando cada vez mais além de habilidades técnicas, habilidades emocionais focando em como cada indivíduo deve-se relacionar com si mesmo e no relacionamento interpessoal.

Por esses critérios, o conhecimento acadêmico é praticamente irrelevante, já que eles pressupõem que tenhamos suficiente capacidade intelectual e conhecimento técnico para desempenhar nosso trabalho. Em vez disso, focalizam-se em qualidades pessoais, como iniciativa e empatia, capacidade de adaptação e de persuasão (GOLEMAN, 2001, p.15).

As gerências atuais estão atentas a capacidade das pessoas de se relacionarem com diferentes tipos de pessoas, que consigam ser empáticas e que possam se adaptar em diferentes ambientes, fazendo assim com que tenha uma pessoa sempre disposta a ajudar à empresa e aos outros que fazem parte dela. Com o intuito de criar um ambiente de trabalho no qual o trabalho seja bem efetuado, de forma natural e com colaboração de todos, é necessário observar, analisar, escutar e responder no momento certo, lidando de forma segura com questões relacionais, prestar atenção na necessidade de todos que fazem parte do ambiente organizacional e estar apto a ajudar sempre que necessário.

2.6. Gestão por competências

Atualmente o mundo empresarial passou por uma série de mudanças, como consequência a visão que se tinha de que administrar pessoas era o processo de administrar cargos foi deixada para trás e passou a entrar em cena a Gestão de Pessoas por Competências, referindo-se às competências humanas, que incluem conhecimentos, habilidades e comportamento que são necessários para o desenvolvimento do trabalho individual ou das equipes.

De acordo com Brandão e Guimarães (2001, p.11), “a gestão de competências deve ser vista como um processo circular, envolvendo os diversos níveis da organização, desde o corporativo até o individual, passando pelo divisional e o grupal”.

Com essa ramificação da Administração de Recursos Humanos se pode perceber a ênfase nas pessoas como recurso determinante do sucesso organizacional, já que a gestão por competências também se trata de aptidões organizacionais, os indivíduos e suas capacidades passam a ser vistos como elementos centrais de diferenciação estratégica. Busca superar a concorrência, diferenciando a organização e criando uma vantagem competitiva.

Para Minarelli (1995, p.52), “competência é sinônimo de capacitação profissional. Com ela você compete no mercado, pois compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atura e a experiência”.

Segundo Kochanski (1998, p. 27), “existem várias maneiras de desenvolver um modelo de competências; todas, porém, estão fundamentadas na descoberta, uma vez que as competências não são uniformes”.

O papel da gestão por competências vai direcionar seus esforços para desenvolver as competências individuais de tal maneira que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Pois, não basta competências individuais serem dispostas como mero traço de personalidade, para o máximo alcance dos objetivos essas competências devem ser treinadas e desenvolvidas.

2.7. Gestão do conhecimento

O Conhecimento surge a partir da interpretação das informações obtidas com a leitura de livros, convivência com outras pessoas e educação formal, no cotidiano e principalmente no mundo dos negócios torna-se imprescindível para a sobrevivência do indivíduo, organização ou sociedade. As organizações passaram a perceber a vantagem competitiva que se tem quando o conhecimento obtido é bem gerido e aprimorado e diante dos freqüentes avanços tecnológicos, deve-se explorar ao máximo o potencial de criatividade e inovação, buscando sempre estar à frente das novidades e informações. O conhecimento disseminado pelas pessoas passa a ser compartilhado no meio empresarial e transformado em conhecimento organizacional, gerando expectativas, oportunidades e habilidades.

Segundo Neto (2005, p.34) o conhecimento constitui-se da “soma das experiências de uma pessoa e/ou organização e ele só existe na mente humana”.

Para que a informação se transforme em conhecimento é necessária à intervenção ativa de seres humanos, o conhecimento é “uma capacidade de agir” (SVEIBY 1998, p.44).

A Gestão do Conhecimento pode ser entendida como o processo de integrar, identificar, recuperar, disseminar e utilizar o conhecimento para atingir metas da organização. Também é responsável pela partilha de toda informação interpretada. Essa in-

formação pode ser usada para a tomada de decisão ou qualquer ação com o intuito de obter vantagem competitiva.

Teixeira Filho (2003, p.23), considera a Gestão do Conhecimento como a “área nova na confluência entre tecnologia da informação e administração, um novo campo entre a estratégia, a cultura e os sistemas de informação de uma organização”.

A Gestão do Conhecimento tem muito a colaborar para resolver problemas de competitividade, inovação e aumentar a produtividade nas empresas, utilizando principalmente recursos de tecnologia da informação. Ela é responsável pelas etapas de criação, organização, difusão, utilização e exploração do conhecimento dos colaboradores da organização.

Segundo Alvarenga Neto, (2005, p.18), Gestão do Conhecimento pode ser entendida como:

O conjunto de atividades voltadas para a promoção do conhecimento organizacional, possibilitando que as organizações e seus colaboradores possam sempre se utilizar das melhores informações e dos melhores conhecimentos disponíveis, com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais e maximização da competitividade.

Dessa forma, conclui-se que a Gestão do Conhecimento é o ponto chave no desempenho organizacional, uma visão baseada nos negócios da organização, uma fonte de estímulo onde os colaboradores possam produzir informações e também usufruírem delas. Com isso, o conhecimento se torna fundamental e indispensável ao crescimento das pessoas e das organizações

3. Metodologia

3.1. Tipos de pesquisa

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base a idéia apresentada por Vergara (2005), que a classifica a pesquisa em explicativa.

“A investigação explicativa tem como principal objetivo tornar algo inteligível justificar-lhe os motivos. Visa, portanto, esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno” (Vergara 2005, p. 47).

Sendo assim a pesquisa é explicativa, porque tem como principal objetivo esclarecer quais fatores existentes na pesquisa influencia ou não no modelo de gestão e na escolha desses jovens funcionários de permanecer na empresa, buscando saber quais meios poderão ser usados para uma maior retenção desses talentos e quais os fatores que fazem aumentar a taxa de turnover da geração Y na empresa X.

Segundo Andrade (2005), a pesquisa exploratória facilita a delimitação de um tema de trabalho e proporciona mais informações sobre determinado assunto, partindo de um esquema conceitual e de pressupostos teóricos construídos por pesquisadores anteriores, busca descrever as características de um fenômeno específico. Visto isso a pesquisa é exploratória, pois fará uma análise sobre o assunto proposto, proporcionando um melhor embasamento teórico para a pesquisa.

Caracteriza-se como “resumo de assunto a análise e interpretação dos fatos e idéias, bem como o enfoque do tema de um ponto de vista original” (ANDRADE 2005, p. 12). De acordo com o conceito de Andrade (2005, p.12), com relação à natureza, será

resumo de assunto, por tratar-se de pesquisa sobre um tema já existente e tratado por outros autores, fazendo também uma análise e interpretação dos fatos e idéias existentes sobre o assunto, mantendo o foco no ponto de vista central do trabalho. Segundo Gil (2002) pesquisa, quanto aos seus procedimentos técnicos é pesquisa bibliográfica quando é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. A pesquisa mostrada irá se classificar em bibliográfica, porque para a fundamentação do trabalho teórico será efetuada uma pesquisa sobre os seguintes temas: Geração Y, Comportamento Organizacional, Gestão de Recursos Humanos, Retenção de talentos, Inteligência Emocional, Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento. Em livros e artigos já publicados sobre os supracitados temas.

3.2. Limitações do método

A dificuldade em achar livros referentes ao assunto geração Y tornou-se uma limitação ao método aplicado, pois como o assunto é atual, muitas bibliografias existentes ainda não possuem referencia sobre o assunto.

4. Descrição dos procedimentos utilizados

Objetivou-se realizar a coleta de materiais bibliográficos especializados no assunto em questão, posteriormente obedecendo como critérios utilizados, à convergência de opinião dos autores.

5. Análise dos resultados

5.1. Análise dos resultados Qualitativos

Neste tópico, definiu-se as categorias conceituais a serem analisadas a luz das teorias referentes às competências presentes na geração Y. Procurou-se desenvolver quadros para análise dessas categorias, identificando conceitos atuais e clássicos relativos as variáveis qualitativas de análise posteriormente por comparação teórica obtiveram-se pareais para a composição do diagnostico final da análise.

Geração X Versus Geração Y

CONCEITO	AUTOR/ANO	COMENTÁRIO
As gerações são dispostas da seguinte forma: Baby Boomers (os profissionais mais bem estabelecidos e que geralmente ocupam cargos de liderança estratégica de 47 a 63 anos – nascidos logo após a 2ª guerra mundial; A geração X na faixa etária entre 31 e 46 anos (geralmente ocupam a posição tática, e se preparam para suceder aos baby boomers); E a geração Y, os jovens, com a facilidade de se adaptar aos avanços tecnológicos, advindos juntamente com a era da informação.	Molino e Carvalho / 2008	Ambos autores concordam que as diferenças entre as duas gerações é a maturidade de saber lidar com o dinamismo das empresas pois enquanto a geração X consegue lidar com mais facilidade mediante os não atendimentos de suas perspectivas por um período mais longo, a geração Y por ser mais dinâmica e imediatista, muitas vezes não está preparada para esperar muito tempo para o alcance de
Os jovens que participam da chamada	Smith / 2009	

<p>“geração Y” preferem tarefas menos repetitivas por acharem que é perda de tempo e respondem melhor a tarefas mais flexíveis e menos Hierárquicas. Além do que estes jovens adotam comportamentos divergentes ao perfil até então padronizados por épocas anteriores, e sendo assim, podemos notar que os jovens têm apresentado novas posturas e comportamentos no mercado de trabalho.</p>		<p>suas perspectivas.</p>
<p>Os integrantes da geração Y são considerados filhos da tecnologia por representarem a primeira geração da história “totalmente imersa na interatividade, hiperestimulação e ambiente digital.</p>	<p>TAPSCOTT / 2008</p>	

Comportamento Organizacional

<p>CONCEITO</p>	<p>AUTOR/ANO</p>	<p>COMENTÁRIO</p>
<p>Comportamento Organizacional é o estudo de indivíduos e grupos em organizações. É um corpo de conhecimento que se aplica a todos os tipos de ambiente de trabalho – pequenos e grandes lucrativos ou sem fins lucrativos. Aprender comportamento organizacional vai ajudá-lo a obter maior compreensão do trabalho de si mesmo e de outras pessoas. Também pode expandir o potencial de sucesso da sua carreira nos ambientes de trabalho dinâmicos, mutantes, complexos e desafiadores de hoje e do futuro.</p>	<p>Hunt, Osborn, e Schermerhorn / 1998</p>	<p>Ambos autores ressaltam que o comportamento organizacional é o compartilhamento de informações entre as diversas áreas da empresa, é a interação dos diversos setores em busca de uma melhor compreensão e adequação dos objetivos setoriais, aos objetivos gerais da organização. Possibilitando assim uma melhor percepção dos gerentes em um ambiente dinâmico, complexo e desafiador.</p>
<p>[...] a obtenção de informações e o ato de Compartilhá-las; a condução de reuniões; a alocação de recursos a grupos diversos, e a solução de conflitos dentro de grupos ou entre eles. Essa compreensão dos processos Administrativos, é que são frequentemente chamadas de Comportamento Organizacional.</p>	<p>Bowditch e Buono / 2004</p>	

Gestão de Pessoas

<p>CONCEITO</p>	<p>AUTOR/ANO</p>	<p>COMENTÁRIO</p>
<p>É a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constitui, a rigor, uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações</p>	<p>Gil/2009</p>	<p>Ambos autores concordam que a gestão de pessoas coordena pessoas do grupo organizacional com objetivo de alcançar objetivos organizacionais.</p>

ções Industriais e Administração de Recursos Humanos. Essa expressão aparece no final do séc. XX e guarda similaridade com outras que também vêm popularizando-se, tais como Gestão de talentos, Gestão de Parceiros e Gestão do capital Humano.		
Gestão é o Conjunto de princípios, normas e funções que tem por fim, ordenar os fatores de produção e controlar a sua produtividade e eficiência, para se obter determinado resultado.	Amaru 2000	
Gestão é o processo de consecução dos objetivos organizacionais de uma maneira eficiente, eficaz e efetiva, por meio do planejamento, da organização, da liderança e do controle dos recursos organizacionais.	Caravantes 2009	

Retenção de Talentos

CONCEITO	AUTOR/ANO	COMENTÁRIO
A gestão de pessoas nas empresas necessitam atuar não somente na necessidade de atrair e reter talentos, mas também para atingir seus resultados através das pessoas”.	Pontes, 2001	Ambos autores comentam que a retenção de talentos está se tornando uma das principais peças de sucesso das empresas, pois reter os principais talentos da empresa, ela fica cercada de bons funcionários logo tem um bom desempenho. Porém o grande desafio é como reter esses talentos na empresa, sendo que para conseguir isso é necessário um estudo direcionado para o funcionários com o intuito de identificar quais as principais causas que o fazem continuar na empresa por um maior tempo, e que proporcione para os funcionários bem está e possibilidade de desenvolvimento diretamente relacionado ao desempenho do funcionário.
No mercado atual o talento passou a ser a peça –chave para alcançar o sucesso empresarial, administrar o talento tornou-se a mais importante e desafiadora tarefa da gestão de RH. Essa nova realidade faz com que a gestão de recursos humanos busque novas formas de atrair, manter e reter o seu capital humano, tudo isso com o objetivo de expandir os negócios da empresa.	PASSOS, 2002	
A empresa tem a responsabilidade de oferecer a seus colaboradores algum tipo de bem-estar. Bem estar, além do conceito convencional, significa, para as pessoas, trabalhar em alguma coisa de que gostem, que lhes dê a possibilidade de desenvolvimento pessoal. Significa também sentir que a empresa ajudará quando o colaborador enfrentar uma crise, que ela se preocupará com sua saúde e com seu futuro. Ou seja, a gestão de recursos humanos terá que desenvolver soluções totais para seus talentos permanecerem na empresa.	LEONARDO, 2002	

Inteligência Emocional

CONCEITO	AUTOR/ANO	COMENTÁRIO

<p>[...] definimos por inteligência emocional: fazer intencionalmente com que suas emoções trabalhem em seu benefício, usando-as para ajudar-se a orientar seu comportamento e seu raciocínio de maneira a obter melhores resultados.</p>	<p>WEISINGER, 1997</p>	<p>Ambos autores ressaltam que a inteligência emocional é a capacidade de saber lidar com nossas próprias emoções e dos outros, usando-as de forma que possa beneficiar na relação interpessoal na empresa. Ao verificar isso as empresas estão usando critérios não só técnicos e intelectuais nas seleções, agregando a ela qualidades pessoais e emocionais na descrição dos perfis solicitados.</p>
<p>A inteligência emocional refere-se à capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e o dos outros, de motivar a nós mesmos e de gerenciar bem as emoções dentro de nós e em nossos relacionamentos.</p>	<p>GOLEMAN, 2001</p>	
<p>Por esses critérios, o conhecimento acadêmico é praticamente irrelevante, já que eles pressupõem que tenhamos suficiente capacidade intelectual e conhecimento técnico para desempenhar nosso trabalho. Em vez disso, focalizam-se em qualidades pessoais, como iniciativa e empatia, capacidade de adaptação e de persuasão.</p>	<p>GOLEMAN, 2001</p>	

Gestão por Competência

CONCEITO	AUTOR/ANO	COMENTÁRIO
<p>Competência é sinônimo de capacitação profissional. Com ela você compete no mercado, pois compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atura e a experiência</p>	<p>Minarelli /1995</p>	<p>Competência apenas vista como sinônimo de capacitação profissional.</p>
<p>Existem várias maneiras de desenvolver um modelo de competências; todas, porém, estão fundamentadas na descoberta, uma vez que as competências não são uniforme.</p>	<p>Kochanski /1998</p>	<p>Nesse período é acrescentado a idéia que as competências não são uniformes.</p>
<p>A gestão de competências deve ser vista como um processo circular, envolvendo os diversos níveis da organização, desde o cooperativo até o individual, passando pelo divisional e o grupal.</p>	<p>Brandão e Guimarães /2001</p>	<p>Ocorre uma evolução na forma de pensar mostrando como a gestão por competência é complexa e envolve diversos níveis organizacionais.</p>

Gestão do Conhecimento

CONCEITO	AUTOR/ANO	COMENTÁRIO
<p>O conhecimento é “uma capacidade de agir.</p>	<p>Sveiby /1998</p>	<p>Havia uma visão muito resumida sobre o conceito sem muitas dimensões.</p>
<p>A área nova na confluência entre tecnologia da informação e administração, um novo campo entre a estratégia, a cultura e os</p>	<p>Teixeira Filho/2003</p>	<p>Ocorre uma ampliação no conceito de conhecimento ele passa a ser visto como uma junção</p>

sistemas de informação de uma organização.		entre a tecnologia da informação e a administração.
O conhecimento constitui-se da “soma das experiências de uma pessoa e/ou organização e ele só existe na mente humana”.	Neto /2005	Nesse período conhecimento é visto como uma soma de experiências existente na mente humana..
O conjunto de atividades voltadas para a promoção do conhecimento organizacional, possibilitando que as organizações e seus colaboradores possam sempre se utilizar das melhores informações e dos melhores conhecimentos disponíveis, com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais e maximização da competitividade.	Alvarenga Neto/2005	A uma evolução na forma de pensar desse período. O conhecimento deixa de existir somente na mente humana, a gestão utiliza para promove-lo em prol dos objetivos organizacionais.

Variáveis	Elementos de análise		Percepção
Rapidez nas tarefas	Geração X	Geração Y	Os autores apresentam as diferenças existentes entre gerações X e Y, e de que forma o contexto em que surgiram essas gerações influenciaram no comportamento, atitude e pensamento. Também é observado o grande potencial que cada geração possui individualmente e os possíveis conflitos e ganhos com a convivência dessas duas gerações em uma empresa.
	os membros da geração X são autoconfiantes, transitórios nas empresas e tendem a permanecer nas organizações de três a cinco anos, por serem mais apegados aos valores familiares, competentes e com alta capacidade de aprendizagem. Por terem vivido o pós-guerra, presenciaram a demissão de adultos das grandes corporações e, com isso, criaram uma incredibilidade na dedicação por uma empresa. Sendo assim, eles preocupam-se com o que realmente importa à eles e tornam-se abertos à questionar a hierarquia. Eduardo Shinyashiki	Os integrantes da geração Y são considerados filhos da tecnologia por representarem a primeira geração da história “totalmente imersa na interatividade, hiperestimulação e ambiente digital. TAPSCOTT, 2008, p.1	
Resolutividade de problemas			
Capacidade de absorção de informações		[...] a nova geração é filha de pais que sempre trabalharam muito – e aliviaram o sentimento de culpa satisfazendo todos os desejos de seus filhos, em um cenário de	

		<p>economia estável e aumento da renda familiar. E investiram fortemente em sua formação. A compensação se deu na forma de cursos de línguas, natação, judô, ou balé, sem falar nos intercâmbios internacionais, acampamentos de férias etc. Sua família o fez multitarefa.</p> <p>MOLINO; CARVALHO, 2008, p. 58</p>	
Resultados do trabalho em equipe		<p>Filhos de pais que lutaram por abertura política e por liberdades individuais, os jovens da geração Y aprenderam, em casa, a questionar seus pais. Assim, têm maior dificuldade em acatar comandos e controles tradicionais de gerenciamento. Para eles, o questionamento aos empregadores é algo natural.</p> <p>MOLINO; CARVALHO, 2008, p.57</p>	

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer profissional precisa de incentivos para trabalhar motivado e produzir bons resultados, assim como necessita cultivar relações, aperfeiçoar seu conhecimento, interagir pessoalmente. A geração Y como qualquer profissional também precisa de incentivo, e por ser uma geração mais dinâmica, existem certos requisitos fundamentais para que ocorra um aproveitamento e retenção desses talentos nas empresas.

Como foi visto durante a pesquisa, a geração Y é uma geração que busca desafios, tem uma necessidade enorme de interagir com pessoas, gosta de flexibilidade nos negócios e tecnologia inovadora. Para aproveitar e reter esses talentos, a gestão deve ter pleno conhecimento do perfil desses profissionais e atender suas necessidades, ocorrendo flexibilidade no ambiente de trabalho, distinção de competências, atualização profissional, informação em tempo real, criação de vínculos, mais interação entre as pessoas e menos protocolos, sem contar no uso de ferramentas tecnológicas, pois para a geração Y tecnologia representa a solução de problemas, não é um simples luxo e sim uma necessidade tanto pessoal como profissional. Nota-se o quanto é importante a presença desses elementos na gestão, felizmente como foi visto no decorrer do estudo, muitos autores já percebem como a gestão tem um papel fundamental na retenção de talentos.

Diante dos fatos analisados é visível os muitos desafios que a gestão terá que enfrentar para se adequar as necessidades da geração Y. Acredita-se que as pesquisas sobre a geração Y ainda precisa de mais estudos, pois existem poucos acervos literários falando do assunto. Não obstante, as pesquisas nesse campo fornecem conhecimento teórico e informações não só para acadêmicos e profissionais da área, mas também para

que gestores possam entender mais estes talentos e aprimorarem sua forma de gestão, na busca da retenção dos mesmos.

Espera-se que a pesquisa do tema possa incentivar pesquisadores a contribuírem no aprimoramento das informações sobre a geração Y e o conteúdo possa fornecer aos gestores os elementos essenciais para reterem e melhor aproveitarem esses talentos nas empresas.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA NETO, Rivadávia C. Drummond de. **Gestão do conhecimento em organizações**: proposta de mapeamento conceitual integrativo. 2005. Tese Doutorado em Ciência da Informação – Escola de Ciência da Informação, UFMG, Belo Horizonte.

ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. Elementos de Comportamento Organizacional. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

BRANDÃO, Hugo Pena. GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho. Revista RAE, FGV, v.41, n.1, jan./mar. 2001. CARDOSO, Vinícius, et al. Indicadores para gestão de competências: uma abordagem baseada em processos.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLEMAN, Daniel. Trabalhando com a inteligência emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUNT, James G.; OSBORN, Richard N.; SCHERMERHORN, John R. Jr . Fundamentos de Comportamento Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 1998.

MAIS e melhores competências. HSM Management. KOCHANSKI, J. São Paulo: HSM Cultura e Desenvolvimento, p. 24-28, nov./dez. 1998.

MINARELLI, José Augusto. Empregabilidade. 19. ed. São Paulo; Gente, 1995.

MOLINO, Patrícia; CARVALHO, Lorene (2008), A geração Y pede passagem. Revista KPMG Business Magazine, 13, 55-59.

NETO, Rivadávia C. D. de Alvarenga. Gestão do conhecimento em organizações: proposta de mapeamento conceitual integrativo. Belo Horizonte: 2005. 400 p. Tese (Doutorado em ciência da informação), UFMG, 2005.

PASSOS, C. A. K. Modernização Conservadora ou modernização inovativa?, Capacitação e Competitividade. In BASTOS, J. A. S. L. A. (Org). Capacitação Tecnológica e Competitividade. O desafio para a empresa brasileira. Curitiba: IEL/PR, 2002, pg. 11-27.

Pesquisado no site <http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/a-gestao-multigeracional-o-sucesso-das-organizacaoes/32374/>, dia 10/03/11, as 15:20hs.

Pesquisado no site <http://www.scielo.br/pdf/prod/v12n2/v12n2a05.pdf> , dia 04/04/11, as 19:35hs.

PONTES, B. R. Gestão de Profissionais em Empresas Competitivas: como atrair e reter talentos. São Paulo: LTR, 2001.

SMITH, W. Stanton (2009), Dossiê choque de gerações. Decifrando os códigos. Revista HSM Management, 74, 78-84.

SVEIBY, Karl Erik. A Nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1998. 260p.

TAPSCOTT, D. Geração Y vai dominar força de trabalho. ITWEB. 2008. Disponível em: <http://www.itweb.com.br/noticias/index.asp?cod=48473>. Acesso em 30/10/2010.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Afredo Mello. Gestão com Pessoas: Uma Abordagem Aplicada às Estratégias de Negócios. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001. 264 p.

TEIXEIRA FILHO, Jayme. Gerenciando conhecimento: como a empresa pode usar a memória organizacional e a inteligência competitiva no desenvolvimento dos negócios. Rio de Janeiro: Ed. SENAC, 2000. 191p.

VERGARA Sylvia C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

WEISINGER, Hendrie. Inteligência emocional no trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da I.E. nas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.



Jogos digitais para o estudo da lógica de programação: possibilidades para os processos de ensino e de aprendizagem

Autor¹

Autor²

¹XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

²XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Resumo: A utilização de jogos digitais pode ser benéfica para o processo de ensino e aprendizagem, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades mentais e motoras dos estudantes. A partir desse pressuposto, o texto descreve o trabalho de construção do jogo digital "Magia do Código", que tem como objetivo ensinar os princípios da lógica de programação para alunos do ensino básico. Para construir o jogo, foram realizados estudos de revisão de literatura sobre a utilização de jogos no ensino, especialmente na área de computação. Além disso, foram realizadas investigações sobre a engine utilizada na construção do jogo, o RPG Maker® (versão MV). Embora o jogo ainda não tenha sido aplicado em turmas propostas, espera-se que ele possa ser uma ferramenta útil para os professores que desejam ensinar lógica de programação de forma interativa e dinâmica, contribuindo para a aprendizagem dos alunos.

Palavras-chave: Jogos Digitais, Lógica de Programação, RPG Maker®.

Abstract: The use of digital games can be beneficial for the teaching and learning process, contributing to the development of students' mental and motor skills. Based on this assumption, the text describes the construction work of the digital game "Magia do Code", which aims to teach the principles of programming logic to elementary school students. To build the game, literature review studies were carried out on the use of games in teaching, especially in the computing area. In addition, investigations were carried out on the engine used in the construction of the game, the RPG Maker® (MV version). Although the game has not yet been applied in proposed classes, it is expected that it can be a

useful tool for teachers who wish to teach programming logic in an interactive and dynamic way, contributing to student learning.

Key-word: Digital Games; Programming Logic; RPG Maker®.

1. Introdução

A educação tem sido uma área de constante evolução e desenvolvimento, buscando sempre novas formas de tornar o processo de ensino e aprendizagem mais atrativo e eficaz.

Nesse sentido, o uso de jogos digitais tem se destacado como uma alternativa promissora, pois possibilita a combinação de diversão e aprendizagem. Estudos mostram que o uso de jogos digitais pode estimular o interesse dos estudantes, ajudar a desenvolver habilidades, como resolução de problemas, pensamento crítico e raciocínio lógico.

Este artigo tem como objetivo discutir a importância do uso de jogos digitais na educação, bem como destacar a criação do nosso jogo de RPG (Role-Playing Game) desenvolvido na engine RPG Maker® MV (engine para a criação de jogos no estilo RPG) para o ensino dos princípios da lógica de programação para estudantes do ensino básico. A pesquisa tem como objetivos principais estimular o interesse dos estudantes por programação e desenvolver sua lógica de programação de forma lúdica e prazerosa.

Kaminski e Boscaroli (2020) também dizem que a literatura acerca de Jogos Digitais informa que, com seu uso adequado como ferramentas para o aprendizado, e com a mediação adequada do professor, podem contribuir para a formação cidadã ao possibilitar abordagens interdisciplinares de conteúdos científicos, bem como desenvolver habilidades cognitivas, sociais e emocionais. Além disso, a aprendizagem se torna mais lúdica, desafiadora, simulada e interativa, usando diversas mídias, linguagens e hipertextos para atender a diferentes estilos de aprendizagem. Logo, o uso dos Jogos Digitais, é relevante e eficaz no ensino-aprendizado dos discentes, tornando o aprendizado mais prazeroso e lúdico.

Para Ventura et al. (2019, p. 279) "Aprender a programar no século XXI é tão importante quanto foi aprender a ler e escrever no século passado." Destacando a relevância de aprender programação. Logo, os autores destacam a importância do aprendizado de programação na contemporaneidade, uma vez que se configura como uma habilidade primordial para a adaptação às incessantes transformações e exigências tecnológicas impostas pela sociedade.

Assim, torna-se evidente a crescente importância do ensino de programação desde o nível básico, a fim de que os estudantes possam adquirir habilidades cada vez mais exigidas na sociedade hodierna como para a futura.

2. Revisão de literatura

A lógica de programação ajuda a organizar e estruturar o pensamento de um programador, assim como de quem se propõe a desenvolvê-la. Essa habilidade é fundamental para quem deseja se tornar um bom programador, independentemente da linguagem de programação que escolher.

No Brasil, a falta de inclusão dos conceitos de computação, incluindo programação de computadores, no currículo do Ensino Básico amplia as dificuldades encontradas no aprendizado dessa habilidade (PERES et al., 2021). Desta forma, essa omissão de inclusão de conceitos de computação, no currículo do Ensino Básico no Brasil, pode agravar as desigualdades educacionais e sociais. Há necessidade primordial de políticas educacionais que priorizem a inclusão desses conceitos para garantir que todos os estudantes tenham acesso a essa habilidade fundamental para o mundo contemporâneo.

Holanda et al. (2019, p. 527) diz que “Os elevados níveis de insucesso nas disciplinas introdutórias de programação vem sendo alvo de inúmeras questões e estudos ao longo dos anos.” Com essa afirmação, percebe-se a necessidade de mais investimento no ensino-aprendizado introdutório do conceito de lógica de programação como porta de entrada para quem quer ser um programador ou quem apenas quer desenvolver as suas estruturas cognitivas.

A disciplina de programação muitas vezes é associada a algo negativo e difícil, o que contribui para a falta de motivação dos alunos. Para contornar essa situação, é importante oferecer formas alternativas de ajudar os estudantes a entender e aplicar os conceitos de programação e algoritmos (PERES et al., 2021). Dessa forma, pode-se incluir a utilização de recursos pedagógicos, como jogos educativos e simulações, facilitando o ensino-aprendizado.

Assim, pudemos observar, como PERES et al. (2021) afirmaram acima, que no nosso curso de Licenciatura em Computação, a maior dificuldade dos educandos foi nas disciplinas de programação.

Frosi e Jaques (2020, p. 653) também dão seu contributo ao enfatizarem que “Além disso, a falta da base propiciada pelo ensino básico de programação é um fator de evasão nos cursos de ensino superior, o que levou a emergente discussão da necessidade de ensino desses conceitos ainda no ensino básico.” Logo, é importante que o ensino básico ofereça essa base para os estudantes, a fim de que possam se preparar adequadamente para as exigências do mundo contemporâneo e ter sucesso em seus estudos futuros.

Os jogos digitais são cada vez mais utilizados para o ensino-aprendizado, assim para Melle et al. (2019, p. 1052) os “Jogos educacionais devem proporcionar aprendizado e entretenimento para os jogadores, mas para que isso ocorra, é necessário equilíbrio entre aprendizagem e diversão.” Portanto, os jogos educacionais são uma forma divertida e eficaz de aprender, pois envolvem os jogadores em atividades interativas que os ajudam a absorver novas informações e habilidades. No entanto, para que um jogo educacional seja efetivo, ele precisa ser projetado de forma que o processo de aprendizagem esteja integrado com a jogabilidade e a diversão.

Percebe-se também o uso discriminado dos jogos e tecnologias digitais para um bom resultado na educação. Nessa perspectiva, compreendemos que a incorporação das Tecnologias Digitais na educação não se dá de forma espontânea, sendo necessário um planejamento cuidadoso e a definição de objetivos claros, a fim de que elas não sejam apenas um meio, mas sim uma ferramenta para empoderar toda a sociedade (LAGO e ARAGÓN, 2019).

Hoje em dia pode-se perceber também a importância dos Jogos Digitais na Educação Infantil pois, atualmente, as crianças estão sendo expostas à tecnologia cada vez mais cedo, já que vivem em um ambiente rodeado por informações e transformações constantes. Além disso, elas estão abertas a diferentes formas de aprendizado, visto que

aprendem por meio da interação com outras pessoas e objetos de ensino diversos. Nesse contexto, os Jogos Digitais na Educação Infantil surgem como uma oportunidade para os professores explorarem novas metodologias e práticas pedagógicas (TEIXEIRA e CAMPOS, 2019). É importante destacar que essa abordagem pode proporcionar um ambiente de aprendizado mais dinâmico e lúdico para os estudantes, além de ser uma forma de estimular a criatividade e o raciocínio lógico.

Para Kaminski et al. (2019) com o objetivo de melhorar a aprendizagem dos estudantes, é importante que recursos tecnológicos sejam integrados ao ambiente escolar. Os jogos digitais são uma ferramenta amplamente utilizada para apresentar questões e desafios aos alunos em um contexto mais envolvente e atraente do que o encontrado em materiais educacionais tradicionais. Portanto, a utilização de jogos digitais como recurso pedagógico pode ser uma estratégia eficaz para tornar o processo de aprendizagem envolvente e motivador para os estudantes.

Silva e Diniz (2019, n.p.) também abordam a importância dos jogos digitais para a informática "Uma das formas de introduzir os conceitos de informática nas escolas é através dos jogos digitais." E continuam asseverando "Outro fator relevante para o uso dos jogos é o desenvolvimento do pensamento computacional." Portanto, o uso de jogos digitais pode contribuir para a promoção do desenvolvimento do pensamento computacional, que é uma habilidade capital para o sucesso em áreas como a ciência da computação e a tecnologia da informação.

Outro processo importante que não se pode deixar de mencionar, segundo Freitas (2020), é a criação de jogos educativos que propõe um desafio aos alunos, que precisam solucionar problemas apresentados pelo jogo. Nesse processo de aprendizagem interativo, a lógica é utilizada para a resolução dos desafios propostos pelos jogos. A utilização de jogos educativos como ferramenta de motivação tem ganhado destaque, pois é fundamental para o autoconhecimento e o desenvolvimento dos estudantes.

Igualmente relevante é auxiliar os jovens a desenvolverem habilidades de pensamento criativo e as tecnologias da informação e comunicação podem ser utilizadas para criar ambientes que incentivem a participação ativa dos estudantes, não apenas como consumidores de informações, como também criadores de conteúdo. Nesse contexto, destaca-se o potencial dos aplicativos educacionais como uma ferramenta para motivar os estudantes a buscar, pesquisar e gerar novos conhecimentos, além de trabalhar em colaboração com seus colegas, o que pode ser uma estratégia eficaz para manter a motivação dos estudantes na escola, não apenas por obrigação, mas por interesse no aprendizado (GUARDA e PINTO, 2021).

Com isso, percebe-se que vários autores se debruçam para enfatizar o uso dos jogos digitais como meio para o ensino-aprendizado nas escolas. Chamam a atenção para esse recurso valioso para a promoção do saber e do desenvolvimento cognitivo.

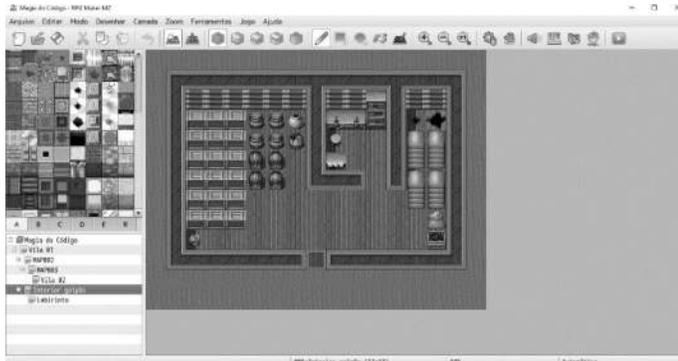
3. Metodologia

No curso de Licenciatura em Computação, pudemos perceber que a lógica de programação é requisito capital para programação. Desenvolvendo a lógica de programação, o indivíduo consegue aprender e a desenvolver programas de forma mais eficiente. Com isso, tivemos a ideia de desenvolver um jogo que ajudasse nesse quesito de forma prazerosa e lúdica. Desta forma, diante da facilidade que a engine RPG Maker® possibilita a criação de jogos no estilo RPG de forma relativamente simples, sem uso de

muitos códigos, resolvemos adotá-la para a criação do nosso jogo, que tem como objetivo principal o desenvolvimento da lógica de programação para crianças do ensino básico.

O jogo Magia do Código será disponibilizado para as Plataformas: Mobile e desktop. Terá como público alvo estudantes do ensino básico sem nenhuma experiência com programação, com classificação ESRB (Entertainment Software Rating Board) Everyone (maiores de 6 anos ou livre). Podemos observar o RPG Maker® conforme Figura 1.

Figura 1 - RPG Maker®



Fonte: RPG Maker® 2023.

Tivemos que conduzir pesquisas e consultar tutoriais para desenvolver o nosso jogo, visto que, embora a engine empregada não requerer um grande volume de programação para nossa proposta, foi necessário adquirir aptidões na utilização das ferramentas de maneira apropriada. Além disso, durante o processo, foram implementadas alterações no jogo, uma vez que constatamos que se mostravam imprescindíveis para atingir o objetivo de forma mais precisa.

Pudemos notar uma relevante oportunidade de alcançar um público mais amplo com o nosso jogo, não se limitando apenas ao nosso público-alvo nas escolas, mas também a indivíduos que desejam adquirir conhecimentos em programação, mas que possam considerar tal tarefa como complexa.

Durante a condução de nossas pesquisas, pudemos observar que a maioria dos jogos utilizados para fins análogos recorrem ao uso de blocos ou códigos. Dessa forma, o nosso jogo apresenta um diferencial em relação aos demais, uma vez que não faz uso de blocos ou códigos, mas sim da lógica, respeitando os princípios fundamentais da programação, tais como a utilização de variáveis e estruturas condicionais, como if, while e if-else.

Conforme dito acima, os jogos digitais, principalmente os jogos de lógica de programação ajudam no desenvolvimento do raciocínio lógico, do pensamento crítico e analítico (KAMINSKI e BOSCAROLI, 2020).

Outros autores que defendem o uso de jogos no ensino são Assunção, Braga, Prates e França (2019) onde afirmam que o uso de jogos no ensino induz a motivação e facilita o foco dos alunos.

4. Resultados

Percebe-se um grande potencial no uso do jogo para o ensino de lógica de programação a jovens de diversas faixas etárias, já que o jogo é capaz de ensinar conceitos

fundamentais para o raciocínio em lógica de programação, como mencionado anteriormente.

Pela prática do raciocínio em lógica de programação, o sujeito adquire habilidades e estruturas cognitivas que o capacita a lidar com situações diversas da vida cotidiana, propiciando escolhas mais assertivas, senso crítico mais apurado e raciocínio lógico para solucionar problemas tanto no âmbito escolar quanto nas relações interpessoais.

Podemos esperar que o jogo também possa ser útil para auxiliar jovens com déficit de aprendizagem a desenvolver suas habilidades de raciocínio lógico, aumentar sua capacidade para resolver problemas no cotidiano e despertar seu interesse pela programação.

Dessa forma, infere-se que o jogo que desenvolvemos apresenta potencial para o ensino dos princípios da lógica de programação, em virtude da possibilidade de criação de um ambiente virtual que simula situações cotidianas no universo da programação, permitindo aos estudantes experimentarem diferentes desafios e erros em um ambiente seguro e controlado. Ademais, é válido ressaltar que o jogo pode fomentar o desenvolvimento de habilidades cognitivas, sociais e emocionais, bem como estimular a criatividade dos alunos.

O potencial de alcance do nosso jogo é significativo, tendo em vista sua acessibilidade e a possibilidade de ser utilizado tanto presencialmente, em sala de aula, quanto remotamente, por meio de plataformas digitais, que estará disponível em breve. Além disso, o nosso jogo pode ser uma alternativa promissora para estudantes que enfrentam dificuldades em compreender os conceitos da lógica de programação de maneira tradicional, permitindo que aprendam de maneira mais autônoma.

Seria apropriado que o jogo fosse utilizado com a mediação e orientação adequada do professor, embora isso não seja obrigatório. A presença do professor durante o processo de aprendizado é crucial para garantir que os conceitos sejam compreendidos de maneira clara e para fornecer feedback aos estudantes.

Portanto, nosso jogo que é destinado ao ensino dos princípios da lógica de programação pode ser uma ferramenta eficiente e promissora para o processo de ensino e aprendizagem, uma vez que combina diversão e aprendizado, estimula o interesse dos alunos, desenvolve habilidades relevantes para o mundo da tecnologia e tem um alcance amplo e acessível.

O jogo oferece ao jogador a oportunidade de escolher entre quatro personagens, cada um com treze anos de idade, dois meninos (um branco e um preto) e duas meninas (uma branca e uma preta), ágeis e inteligentes, e motivados a desvendar os segredos da magia da programação para ajudar os outros. Esses personagens estão preparados para enfrentar situações desafiadoras com equilíbrio e raciocínio lógico, sabendo que essa é a melhor forma de alcançar as soluções mais eficazes. O jogador pode controlar o personagem usando as teclas de seta, enter e mouse. O jogo se desenrola em vilas rústicas, que evocam o campo, e oferece trilhas sonoras que alternam entre suspense, motivação e batalha. A interface inicial apresenta a imagem de capa do jogo como fundo e, subsequentemente, imagens dos mapas, todas acompanhadas por música. Em cada vila, o jogador pode salvar seu progresso em um ponto de salvamento. Os inimigos incluem o feiticeiro e o Grande Mago, ambos de pele branca, com o primeiro sendo astuto e ágil, sempre tentando tirar vantagem dos outros, enquanto o segundo, o último chefe, é mais experiente, o que o torna capaz de oferecer desafios mais complexos. O jogador é

motivado pelas pequenas vitórias e avanços, progredindo de níveis até atingir o final. Em caso de vitória, o jogador aprende que a programação não é tão difícil quanto parece, oferecendo uma base sólida para o aprendizado da disciplina. A Figura 2 mostra a tela de início do jogo.

Figura 2 - Tela de início



Fonte: RPG Maker 2023.

O personagem do jogo contará com um total de cinco vidas e o enredo se desenrolará em um universo fictício intitulado 'Magia do Código'. O jogador assumirá o papel de aprendiz de magia dos códigos, em busca de dominar os segredos da programação e tornar-se um mestre nesta arte.

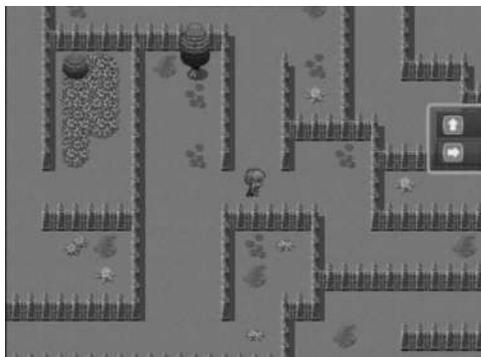
No início do jogo, o jogador é incumbido de aprender as primeiras técnicas da magia da programação. Para isso, o personagem deve ir a uma vila próxima e conversar com um ancião que o instruirá sobre os primeiros segredos. Contudo, esse caminho não será fácil, uma vez que a vila está repleta de perigos e desafios a serem superados. O ancião entregará um pote fechado ao jogador e o alertará sobre a necessidade de ter cuidado ao utilizá-lo, uma vez que ele só poderá armazenar um objeto por vez (variáveis), ele precisará ter cuidado.

Ao chegar na próxima vila, o jogador deve procurar uma chave para desbloquear um baú. Esta chave deve ser colocada no pote para ser encantada, permitindo que seja usada para abrir o baú. Além disso, é necessário encontrar uma varinha para ser também encantada no pote, tornando-a mágica e permitindo que o jogador realize feitiços e magias de defesa. É importante ressaltar que os dois objetos não podem ser colocados no recipiente simultaneamente, exigindo cuidado do jogador ao realizar essa tarefa.

Após localizar o baú, ao abri-lo, o jogador será capaz de obter uma chave adicional para abrir a próxima porta, que leva à próxima vila.

Ao chegar, o jogador irá até a um personagem conhecido como "mago misterioso", o qual lhe informa que terá que percorrer um labirinto com o objetivo de encontrar a saída. Para alcançar tal feito, é necessário que o jogador utilize uma estrutura condicional (if) para selecionar a direção correta em cada cruzamento. Em caso de escolha equivocada, o participante será redirecionado ao início do labirinto. Ao final do percurso, o mago disponibilizará o feedback da quantidade de vezes em que o jogador se equivocou. Abaixo, na Figura 3, podemos ver o labirinto.

Figura 3 - Labirinto



Fonte: RPG Maker 2023.

Após concluir a primeira fase, o participante avança para a próxima vila do jogo. Nessa vila, o jogador é incumbido de entrar em uma cabana, onde encontrará uma velhinha bruxa misteriosa, que irá auxiliá-lo na busca de um tesouro oculto. Para realizar tal objetivo, o jogador deverá explorar minuciosamente cada sala da cabana até encontrar o tesouro. Enquanto o tesouro não for descoberto, o jogador deve continuar buscando nas salas disponíveis (while). Encontrando-o, o jogador passará para a próxima fase.

No decorrer da jornada, o jogador será instado a auxiliar uma dama em perigo, que necessita escapar das garras de um feiticeiro. Para tanto, o jogador deverá optar entre duas alternativas: lutar ou fugir (if-else). Caso decida lutar, o jogador deverá sair vitorioso do confronto antes de prosseguir. Se porventura o jogador perder todas as suas vidas durante o combate, será remetido à última ao último ponto salvo no jogo. Caso escolha fugir, o jogador deverá encontrar uma rota de fuga antes que o feiticeiro o alcance.

Nesta última vila, o jogador será submetido a um imenso desafio, no qual precisará enfrentar o Grande Mago. Para sair vitorioso desse duelo, o jogador deverá empregar todo o conhecimento adquirido ao longo da jornada. Conquistando a vitória, o jogador será honrado com o título de Mestre Programador, alcançando o respeito e reconhecimento dos demais programadores, e consolidando seu domínio sobre esse mundo mágico e fascinante.

O Grande Mago apresentará ao jogador alguns desafios, e o primeiro deles requer que o jogador encha uma caixa com pepitas de ouro que estão escondidas em uma caverna. Para cumprir essa tarefa, o jogador precisará encontrar e coletar todas as pepitas de ouro dentro da caverna, e então transportá-las para fora da montanha, onde deverá encher a caixa (variáveis). Na Figura 4, podemos observar o diálogo com o Grande Mago, que faz o primeiro desafio.

Figura 4 - 1º desafio do Grande Mago



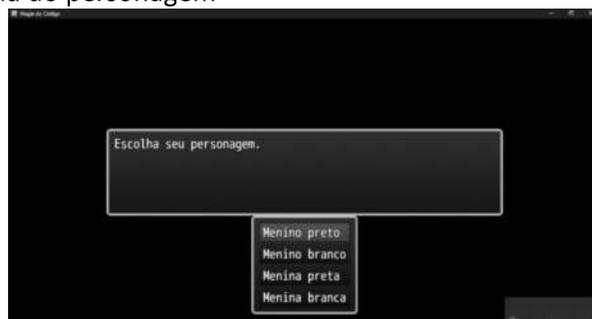
Fonte: RPG Maker 2023.

O segundo desafio consiste em um quebra-cabeça de lógica proposto pelo Grande Mago, no qual o jogador deverá utilizar seu raciocínio lógico para responder a uma pergunta. Caso o jogador forneça uma resposta incorreta, será transportado de volta ao início do desafio para tentar novamente.

No terceiro desafio, será apresentado ao jogador um jogo de memória. Para avançar, o jogador deverá utilizar uma estrutura de repetição (while) a fim de memorizar uma sequência de cores e, após, repeti-la corretamente.

O quarto e último desafio consiste em um jogo de batalha, no qual o jogador deverá empregar uma estrutura condicional (if-else) para escolher as ações adequadas contra o Grande Mago. Se o jogador fizer escolhas incorretas, perderá uma vida. Se o jogador perder todas as vidas, retornará ao início da mesma fase. Caso o jogador vença o Grande Mago, ele terá completado o jogo. A Figura 5 demonstra a seleção do personagem, a Figura 6 apresenta os personagens disponíveis para jogar, e a Figura 7 apresenta o primeiro mapa.

Figura 5 - Escolha do personagem



Fonte: RPG Maker 2023.

Figura 6 – Personagens disponíveis



Fonte: RPG Maker 2023.

Figura 7 - Tela do primeiro mapa



Fonte: RPG Maker 2023.

Temos algumas sugestões de como utilizar o nosso jogo em sala de aula:

- I. **Introdução à lógica de programação:** O professor pode utilizar o jogo como uma forma de introduzir a lógica de programação aos alunos. É possível explicar conceitos como condicionais, laços e variáveis enquanto os alunos jogam.
- II. **Laboratório de programação:** O professor pode utilizar o jogo como um laboratório de programação, onde os alunos terão que resolver desafios de programação relacionados a cada fase do jogo. O professor pode fornecer aos alunos problemas relacionados às técnicas utilizadas no jogo e pedir que eles resolvam esses problemas em grupos ou individualmente.
- III. **Atividade de análise de algoritmos:** O professor pode utilizar o jogo para ensinar os alunos a analisar algoritmos. Os alunos podem ser desafiados a descrever cada ação que o personagem realiza ao longo do jogo e identificar quais técnicas de programação são utilizadas em cada ação.
- IV. **Discussão sobre temas sociais:** O jogo oferece a oportunidade de discutir temas sociais importantes, como diversidade e inclusão. O professor pode utilizar o jogo como uma forma de iniciar uma discussão sobre esses temas e como eles se aplicam ao mundo da programação.

Na última sugestão de aplicabilidade do jogo em sala de aula, o mesmo também aborda a inclusão social utilizando personagens de diferentes gêneros e cores de pele, considerando as questões étnico-raciais que envolvem a presença de personagens pretos e brancos para que possa haver a miscigenação cultural. Além disso, é importante que o aluno entenda que nos jogos não deve haver predominância egocêntrica branca, o que contribui para a ludicidade e a conscientização sobre a diversidade. Desta forma, o nosso jogo representa de forma justa e igualitária diferentes grupos sociais, evitando estereótipos e preconceitos.

5. Considerações Finais

Em conclusão, observa-se a importância dos jogos digitais na educação como ferramenta para estimular o interesse dos estudantes e desenvolver habilidades cognitivas, sociais e emocionais, incluindo a lógica de programação. Desta forma, vimos a importância do nosso jogo de RPG desenvolvido na engine RPG Maker® para o ensino dos princípios de lógica de programação para estudantes do ensino básico. Ressaltamos a importância de aprender a programar desde o ensino básico para que os estudantes desenvolvam habilidades cada vez mais exigidas na sociedade moderna.

Assim, o nosso jogo consegue contemplar as necessidades básicas para o desenvolvimento da lógica de programação, tanta para estudantes do ensino básico, como para jovens que querem aprender a programar.

Referências

ASSUNÇÃO, Oto; BRAGA, Nathalia; PRATES, Raquel. Proposta do Uso de Múltiplos Recursos para o Ensino de Pensamento Computacional no Ensino Fundamental II: Um Relatório de Experiência. In: Anais do Workshop de Informática na Escola. 2019. p. 1309-1313;

DA CRUZ PERES, Victor et al. Metodologias gamificadas aplicadas na aprendizagem da programação de computadores: uma revisão sistemática da literatura focada na comissão especial de informática na educação. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 8, p. 81788-81800, 2021;

DE HOLANDA, Wallace Duarte; DE PAIVA FREIRE, Laís; DA SILVA COUTINHO, Jarbele Cássia. Estratégias de ensino-aprendizagem de programação introdutória no ensino superior: uma Revisão Sistemática da Literatura. *RENTE*, v. 17, n. 1, p. 527-536, 2019;

DE OLIVEIRA MELLE, Luis Felipe; BRAGA, Juliana Cristina Braga; STIUBIENER, Itana. Estudo sobre metodologias de desenvolvimento de jogos digitais educacionais: Revisão Sistemática da Literatura. In: *Brazilian Symposium on Computers in Education (Simpósio Brasileiro de Informática na Educação-SBIE)*. 2019. p. 1052;

DOS SANTOS SILVA, Valéria Maria; DINIZ, Juliana Regueira Basto; FRANÇA, Sônia Virgínia Alves. Jogos Digitais como Estratégia para Desenvolver o Pensamento Computacional nos Anos Finais do Ensino Fundamental. In: *Anais do IV Congresso sobre Tecnologias na Educação*. SBC, 2019. p. 424-433.

FREITAS, Letícia Tolfo. *Jogos digitais na educação infantil*. 2020;

FROSI, F.; JAQUES, Patricia A. Jogos Digitais para o ensino de programação: uma revisão sistemática das pesquisas publicadas no Brasil entre 2015 e 2019. *Anais do XIX Simpósio Brasileiro de Jogos e Entretenimento Digital-SBGames*, Recife/PE, Brasil, p. 653-652, 2020;

GUARDA, Graziela Ferreira; DA SILVA PINTO, Sérgio Crespo Coelho. O uso dos jogos digitais educacionais no processo no ensino-aprendizagem com ênfase nas habilidades do pensamento computacional. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, v. 17, n. 37, p. 1-35, 2021;

KAMINSKI, Márcia Regina; BOSCARIOLI, Clodis. Informática na Educação no Ensino Fundamental I: Análise das Práticas da escola Aloys João Mann de Cascavel/PR. *Indagatio Didactica*, v. 12, n. 3, p. 265-284, 2020;

KAMINSKI, Márcia Regina et al. Uso de jogos digitais em práticas pedagógicas realizadas em distintos contextos escolares. *Educação Matemática Pesquisa*, v. 21, n. 2, p. 288-312, 2019;

LAGO, Muriel; ARAGÓN, Rosane. Arquitetura Pedagógica de Resolução de Problemas em um jogo digital. In: *Anais dos Workshops do Congresso Brasileiro de Informática na Educação*. 2019. p. 911;

TEIXEIRA, Nicole; DE CAMPOS, Aline. Jogos digitais e realidade virtual na Educação Infantil: Uma abordagem na Língua Inglesa. In: Anais do Workshop de Informática na Escola. 2019. p. 1364-1368;

VENTURA, Luciana Michele et al. Identificação de Jogos Digitais e Lógica de Programação. Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas, v. 20, n. 3, p. 279-285, 2019.