

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROF.^a MARIA CRISTINA MEDEIROS
TÉCNICO EM LOGÍSTICA**

**Ana Beatriz Pessoa da Silva
Anna Luisa Santos de Freitas
Diego Leonardo Tosta da Silva
Emilly Vitória da Silva Oliveira
Isabelle Sousa Silva**

CARD LOG: Treinamento para Funcionários em Logística

**Ribeirão Pires
2025**

Ana Beatriz Pessoa da Silva
Anna Luisa Santos de Freitas
Diego Leonardo Tosta da Silva
Emilly Vitória da Silva Oliveira
Isabelle Sousa Silva

CARD LOG: Treinamento para Funcionários em Logística

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto a escola técnica estadual de Ribeirão Pires, como parte dos requisitos para a obtenção do título de técnico em 2025 que tem como objetivo, analisar a importância de jogos dinâmicos em empresas para a integração e contratação de funcionários. Este trabalho busca analisar as oportunidades e desafios que as empresas enfrentam em contratar funcionários, bem como propor soluções diversas.

Orientadora: Lucíola de Almeida Pereira

Ribeirão Pires

2025

FICHA CATALOGRÁFICA
CATALOGAÇÃO CENTRALIZADA
Biblioteca da ETEC Prof.^a Maria Cristina Medeiros

C266

Card Log: treinamento para Funcionários em Logística / Ana Beatriz Pessoa da Silva; Anna Luisa Santos de Freitas; Diego Leonardo Tosta da Silva; Emilly Vitória da Silva Oliveira; Isabelle Souza Silva; Conceitual. – Ribeirão Pires (SP): ETEC MCM, 2025. Monografia. 31 fls.

Formato PDF/A. Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Paula Souza, ETEC Prof.^a Maria Cristina Medeiros, Eixo Gestão e Negócios - Curso Técnico em Logística, Ribeirão Pires (SP).

Orientador (a): Profa. Especialista em Logística Lucíola de Almeida Pereira

Depósito: Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza

Modo de acesso: <http://ric.cps.sp.gov.br>

1. Planejamento 2. Supply Chain Management 3. Jogabilidade 4.
Acadêmico

I. Título II. Autores

CDD 658.5

Elaborado Por: Patrícia Cordeiro da Silva Farias – CRB-8/7510

Ana Beatriz Pessoa da Silva
Anna Luisa Santos de Freitas
Diego Leonardo Tosta da Silva
Emilly Vitória da Silva Oliveira
Isabelle Sousa Silva

TÍTULO: Card Log: Treinamento para funcionários em logística

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Etec Maria Cristina
Medeiros – ETEC MCM - como requisito
parcial para obtenção do grau de Técnico
em logística.

Orientadora Prof^ª.Esp. Lucíola de Almeida
Pereira

Banca Examinadora:

Nome:	Lucíola de Almeida Pereira	
Titulação:	Professora Especialista	

Nome:	Roberto Aljona Ortega	
Titulação:	Professor Especialista	

Nome:	Douglas Leonardo de Lima	
Titulação:	Professor Mestre	

A Banca Examinadora deste Trabalho de Conclusão de Curso, em sessão realizada na cidade de Ribeirão Pires em 28 de novembro de 2025, considerou os candidatos:

(X) APROVADOS

() REPROVADOS

Dedicamos este TCC a todos os professores do curso, que foram de fundamental importância na construção deste trabalho.

À professora Luciola Almeida e ao professor Roberto Ortega, pela sua paciência e conselhos e ensinamentos que foram essenciais para o desenvolvimento do TCC.

Dedicamos este projeto à família e amigos que estiveram sempre presentes direta ou indiretamente em todos os momentos da nossa formação.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de expressar nossa profunda gratidão a todos que tornaram este trabalho possível. Agradecemos especialmente ao nosso pré-orientador, Roberto Aljona Ortega, por sua orientação sábia, paciência e incentivo constante. Sua experiência e dedicação foram fundamentais para a conclusão deste estudo. Aos professores do Curso de Logística, agradeço por compartilharem seus conhecimentos e por me inspirarem a buscar sempre o melhor. Aos meus colegas, que me apoiaram e nos incentivaram ao longo desta jornada, nosso muito obrigado. Aos nossos familiares e amigos, que nos deram força e lembraram do nosso potencial, minha eterna gratidão. A todos que, de alguma forma, contribuíram para este trabalho, nossos sinceros agradecimentos.

“Conhecimento não é aquilo que você sabe, mas o que você faz com aquilo que você sabe”. (Aldous Huxley)

RESUMO

Este trabalho apresenta o desenvolvimento de um jogo educacional inovador, concebido para simular e reforçar conceitos cruciais da Gestão da Produção e Operações (GPO) e da Logística. Inspirado na dinâmica do popular jogo UNO, sua ferramenta lúdica integra princípios de Planejamento, Programação e Controle da Produção (PPCP), Gestão da Cadeia de Suprimentos (Supply Chain Management), Organização de Recursos e Materiais, e Procedimentos de Movimentação, Expedição e Distribuição de Materiais. O design do jogo foi cuidadosamente elaborado com base nas orientações de marketing logístico, buscando oferecer uma experiência intuitiva e envolvente. A estrutura do jogo contempla 15 perguntas para cada disciplina abordada (exceto marketing, cuja influência se manifesta no design e na jogabilidade), e incorpora cartas especiais que simulam problemas reais do ambiente de produção e logística, como “crise na demanda”, visando o desenvolvimento da capacidade de resolução de problemas e tomada de decisões estratégicas. A ferramenta foi validada em uma feira de tecnologia, onde demonstrou ser eficaz na promoção do aprendizado prático e interativo de teorias e conceitos que, em outros formatos, seriam abordados de maneira puramente teórica. Este projeto constitui a base para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), no qual foi discutido o potencial do jogo como um complemento valioso tanto no ensino acadêmico quanto na capacitação profissional em GPO e Logística. A fundamentação teórica do jogo apoia-se em autores e pesquisas consolidadas nas áreas de Gestão de Operações, Cadeia de Suprimentos e Ludificação (Metodologia Ativa), assegurando a robustez conceitual e o valor educacional da proposta.

PALAVRAS-CHAVES: Planejamento, Supply Chain Management, Jogabilidade, Acadêmico, Ludificação, Conceitual.

ABSTRACT

This work presents the development of an innovative educational game designed to simulate and reinforce key concepts in Production and Operations Management (POM) and Logistics. Inspired by the dynamics of the popular game UNO, this playful tool integrates principles of Production Planning, Scheduling, and Control (PPCP), Supply Chain Management, Resource and Material Organization, and Procedures for Material Handling, Shipping, and Distribution. The game's design was carefully developed based on logistics marketing guidelines, aiming to provide an intuitive and engaging experience. Its structure includes 15 questions for each discipline covered (except marketing, whose influence is reflected in the design and gameplay) and features special cards that simulate real-world production and logistics challenges, such as "demand crisis," fostering problem-solving and strategic decision-making skills. The tool was validated at a technology fair, where it proved effective in promoting practical and interactive learning of theories and concepts that would otherwise be taught in a purely theoretical manner. This project serves as the foundation for the Final Graduation Project (TCC), which discusses the game's potential as a valuable complement to both academic education and professional training in Production and Operations Management and Logistics. The theoretical foundation of the game is supported by well-established authors and research in the fields of Operations Management, Supply Chain Management, and Gamification (Active Methodology), ensuring the conceptual robustness and educational value of the proposal.

KEYWORDS: Educational Game, Production and Operations Management, Logistics, Supply Chain Management, Gamification, Production Planning, Scheduling, and Control, Final Graduation Project.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	10
3. PROBLEMÁTICA	12
4. HIPÓTESE.....	13
4.2 Objetivos específicos.....	13
5.REFERENCIAL TEÓRICO	15
6. ESTRATÉGICO	17
6.2 As Influências Teóricas na Gestão de Pessoas (Mayo e Porter);	17
7. LUDICIDADE: CONCEITO E APLICAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO COGNITIVO (PIAGET E VYGOTSKY)	19
7.1 Aplicação em Vygotsky (Desenvolvimento Social e Cultural):.....	19
8 JOGOS COMO FERRAMENTAS LÚDICAS DE AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	20
8.1 Jogos Corporativos e Serious Games:.....	20
8.2 Observação do Comportamento Real (Soft Skills):	20
9. PROBLEMAS RECORRENTES NA SELEÇÃO DE TALENTOS:	21
9.1 As Falhas na Triagem e a Desmotivação dos Candidatos:	21
9.2 O Impacto do Viés Inconsciente na Exclusão de Bons Candidatos:	21
10. PROPOSTA: O JOGO CARD LOG.....	22
10.1 Valor Agregado:	22
11. APRESENTAÇÃO DO JOGO: CARD LOG.....	23
12. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	24
13. CONCLUSÃO	25
REFERENCIAS	26
APÊNDICE A – Detalhamento das Regras do Jogo <i>Card Log</i>	28
ANEXOS.....	30

1. INTRODUÇÃO

O cenário empresarial moderno, impulsionado pela globalização e pela Logística 4.0, estabeleceu a Logística como um pilar estratégico e essencial para a competitividade corporativa. A complexidade na gestão da cadeia de suprimentos demanda profissionais com habilidades que vão além da operação, sendo essenciais a visão sistêmica, o planejamento e a tomada de decisão sob pressão.

Contudo, os métodos tradicionais de Recursos Humanos (RH) falham em identificar com precisão essas competências, sendo vulneráveis a problemas como a triagem ineficiente e o viés inconsciente. Tais problemas resultam em contratações de baixo desempenho, gerando custos adicionais e alta rotatividade.

Dentro do contexto explanado, de que forma a utilização de jogos corporativos (*Card Log*) podem aprimorar a assertividade do processo seletivo dos Recursos Humanos para o setor de Logística, mitigando o risco de contratações baseadas em vieses e subjetividades?

O objetivo geral é analisar o potencial do *Card Log* como solução metodológica para a avaliação de competências no Recrutamento e Seleção, fortalecendo a integração estratégica entre a Gestão de Pessoas e o setor de Logística.

1.1 Metodologia

A proposta metodológica da pesquisa, é a valorização e compreensão de fenômenos, privilegiando a pesquisa qualitativa e exploração, baseada em evidências para se obter conhecimento e aplicações em contextos práticos, como uma feira tecnológica.

O foco é gerar entendimentos e propor recomendações funcionais, que sirvam tanto para ao estudo, quanto para a implementação na realidade.

O trabalho se concentra na aplicação de jogos corporativos (*Card Log*) para avaliação de competências técnicas e comportamentais no Recrutamento e Seleção de profissionais para a área de Logística.

2. JUSTIFICATIVA

Tendo em vista a funcionalidade e a complexidade de seus processos, o treinamento de funcionários é essencial para dar coesão a todo o sistema. No entanto, o despreparo dos colaboradores na área, é nítido e pode impactar diretamente na eficiência operacional.

É nesse contexto que o jogo *Card Log* se apresenta como uma solução estratégica para quebrar o ciclo de inexperiência, transmitindo o conhecimento de forma descontraída e eficaz.

De acordo com Elton Mayo: “A satisfação no trabalho e a produtividade são influenciadas pelas relações sociais e pela dinâmica de grupo no local de trabalho.”

A metodologia do jogo se alinha diretamente com a experiência de *Hawthorne*, conduzida por Elton Mayo, que demonstrou como a falta de instrução e as condições de trabalho afetam o desenvolvimento do funcionário.

Dentro dos fatores de sua teoria, a satisfação dos funcionários é de grande ajuda para instruir, e o jogo, ao promover o bem-estar com a profissão, contribui para um preparo mais completo e engajado. A utilização do jogo logístico como parte da integração, acelera a adaptação à cultura organizacional e facilita o aprendizado prático, pois os participantes vivenciam cenários reais de gestão de estoque, roteirização de entregas e resolução de problemas operacionais. Isso ajuda a consolidar o conhecimento de forma mais eficaz do que treinamentos apenas teóricos.

O formato lúdico promove o engajamento e a motivação, tornando o processo de *onboarding* mais leve e interessante, reduzindo a ansiedade comum nos primeiros dias de trabalho. Além disso, o jogo estimula a integração e o trabalho em equipe, criando um ambiente de confiança e comunicação desde o início, tanto entre os novos funcionários quanto com os veteranos. Por fim, o jogo também permite a identificação de talentos e perfis, observando habilidades como liderança, tomada de decisão e raciocínio lógico, o que pode ser usado para direcionar treinamentos específicos ou alocar funções mais adequadas, alinhando o colaborador com a cultura e os objetivos da empresa.

3. PROBLEMÁTICA

A falta de treinamento e a defasagem no desenvolvimento dos funcionários são problemas comuns em muitas empresas. Essas questões podem ter consequências graves para a produtividade, a eficiência e a competitividade da empresa.

Quando os funcionários não recebem o treinamento adequado, eles podem não desenvolver as habilidades e competências necessárias para realizar suas tarefas e responsabilidades de forma eficaz. Isso pode levar a uma baixa produtividade e eficiência, além de aumentar o estresse e a ansiedade.

Além disso, a defasagem no treinamento pode fazer com que os funcionários fiquem desatualizados em relação às novas tecnologias e processos. Isso pode dificultar a adaptação às mudanças no mercado e na empresa, levando a uma perda de competitividade e eficiência.

As consequências da falta de treinamento e da defasagem no desenvolvimento dos funcionários podem ser graves. A perda de talento e a rotatividade de funcionários podem aumentar, levando a uma baixa satisfação do cliente e uma redução da produtividade e eficiência. Além disso, os custos e despesas podem aumentar devido à necessidade de retrabalho e correção de erros.

Para evitar essas consequências, é fundamental investir em programas de treinamento e desenvolvimento. Isso pode incluir a implementação de tecnologias e ferramentas de treinamento, o acompanhamento e avaliação do desempenho dos funcionários e o fomento à cultura de aprendizado contínuo.

Em resumo, a falta de treinamento e a defasagem no desenvolvimento dos funcionários são problemas que podem ter consequências graves para a empresa. É fundamental investir em treinamento e desenvolvimento para garantir a competitividade e o sucesso da empresa.

Segundo o estudo exposto, chegou-se a conclusão de que, a pergunta norteadora é: Como o jogo *Card Log* ajudará no treinamento de funcionários e diminuirá a ansiedade na área logística?

4. HIPÓTESE

A implementação de programas de treinamento e desenvolvimento eficazes, adaptados às necessidades específicas dos funcionários e alinhados com os objetivos estratégicos da organização, conforme proposto por Chiavenato (2014) e Ulrich & Lake (1990), reduziria significativamente a perda de produtividade, aumentaria competitividade e melhoraria satisfação do cliente, ao mesmo tempo em que reduziria os custos associados à rotatividade de funcionários, retrabalho e erros, contribuindo assim para o sucesso e crescimento sustentável da organização, como destacado por Porter (1985) e Kotler (2012).

A hipótese central é que o *Game-Based Assessment* ofereceria um ambiente controlado e objetivo que permite a mensuração acurada de competências comportamentais críticas para a Logística, superando a eficácia dos métodos tradicionais e, consequentemente, reduzindo a rotatividade e o custo operacional.

4.1 Objetivo geral

O presente estudo visa investigar o impacto da falta de treinamento e da defasagem no desenvolvimento dos funcionários nas organizações, conforme destacado por Chiavenato (2014) e Robbins (2015), que enfatizam a importância do treinamento e desenvolvimento para o sucesso organizacional.

4.2 Objetivos específicos

O presente estudo visa investigar o impacto da falta de treinamento e da defasagem no desenvolvimento dos funcionários nas organizações, conforme destacado por Chiavenato (2014) e Robbins (2015), que enfatizam a importância do treinamento e desenvolvimento para o sucesso organizacional:

- Identificar as principais causas da falta de treinamento e desenvolvimento dos funcionários, considerando os fatores organizacionais e individuais (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006);

- Analisar o impacto da falta de treinamento na produtividade e eficiência organizacional, com base nos modelos de gestão de desempenho de Armstrong (2009);
- Avaliar o efeito da falta de treinamento na satisfação do cliente e na competitividade das organizações, conforme proposto por Kotler (2012);
- Investigar as melhores práticas de treinamento e desenvolvimento que podem ser adotadas pelas organizações, com base nas experiências de empresas de sucesso (Ulrich & Lake, 1990);
- Desenvolver recomendações para que as organizações possam melhorar a produtividade, competitividade e satisfação do cliente por meio do treinamento e desenvolvimento dos funcionários, alinhadas com as estratégias organizacionais (Porter, 1985).

5. REFERENCIAL TEÓRICO

A aprendizagem organizacional é essencial em um mercado volátil, pois a vantagem competitiva de uma empresa vem de sua capacidade de absorver novas informações e se adaptar. Aprender se torna fundamental para o crescimento e a inovação contínua. A aprendizagem organizacional é um processo sistêmico que envolve aquisição, compartilhamento e aplicação de conhecimento, resultando em melhorias de desempenho.

O treinamento de colaboradores é um pilar estratégico que eleva as habilidades individuais e fortalece as capacidades coletivas, promovendo uma cultura de aprendizado. Autores como Donald Kirkpatrick, que introduziu um modelo de avaliação do treinamento, e Michael Armstrong, que enfatizou o alinhamento do desenvolvimento individual com as metas empresariais, contribuíram significativamente para a estratégia de gestão. Michael Porter, com sua Teoria da Vantagem Competitiva, argumenta que o sucesso vem da capacidade de criar valor superior.

O treinamento essencial e sua negligência podem resultar em estagnação e declínio no desempenho organizacional. Portanto, o investimento em capacitação deve ser encarado como uma necessidade estratégica, e a avaliação rigorosa dos programas de treinamento crucial.

O texto destaca a importância de utilizar recursos de forma eficaz para que o aprendizado resulte em resultados tangíveis, como o aumento de produtividade, obtendo talentos e melhoria no desempenho organizacional. Em resumo, uma cultura que valoriza a aprendizagem está mais bem preparada para um futuro de crescimento e resiliência.

Dentro do cenário da logística moderna houve uma evolução que saiu de uma função de apoio para um campo profissional estratégico. O desenvolvimento tecnológico (ERPs, automação) e a globalização exigiram a especialização do setor.

Abaixo uma listagem com algumas informações pertinentes ao cenário da logística moderna:

Evolução Histórica e o Papel Estratégico da Logística - A profissionalização da Logística, desvinculada do Marketing, consolidou-se no século XX, impulsionada

pelo comércio internacional e pela busca por redução de custos; Competências e Habilidades do Profissional Logístico - As competências mais relevantes incluem: Planejamento, Organização, Tomada de Decisão, e, crucialmente, Visão Sistêmica; Gestão de Pessoas: Da Burocracia à Estratégia - A área de RH transformou-se de Departamento Pessoal (DP) burocrático para RH.

6. ESTRATÉGICO

A Transformação do DP para o RH Estratégico e Digital-A transição foi influenciada pela Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo (1933), que demonstrou a importância do fator humano e do ambiente social na produtividade.

6.1 Gestão da Diversidade e Inclusão no Contexto Atual:

RH moderno lida ativamente com a diversidade. A busca por equidade de gênero é reforçada por legislações como a Lei nº 14.611/2023, que torna o combate ao viés inconsciente um imperativo estratégico.

6.2 As Influências Teóricas na Gestão de Pessoas (Mayo e Porter);

A teoria da **Vantagem Competitiva** de **Michael Porter** (1985) aplicada ao RH destaca que o capital humano é a única vantagem que não pode ser facilmente copiada, justificando o investimento estratégico em seleção.

6.3 A Fascinante História dos Jogos:

O jogo não é apenas entretenimento; ele reflete a cultura, a sociedade e a forma de pensamento de uma época.

6.4 Instrumentos Milenares de Desenvolvimento:

Senet (Egito Antigo): Um dos jogos de tabuleiro mais antigos (cerca de 3100 a.C.), com significado religioso e social, demonstrando que o jogo sempre esteve ligado a algo além da diversão, exigindo planejamento e antecipação.

Go (China Antiga): Valorizado por sua complexidade e profundidade estratégica, o Go (Wei Qi) é um exercício puro de raciocínio lógico, visão de longo prazo e equilíbrio entre ataque e defesa. Historicamente, era considerado uma das quatro artes essenciais para um estudioso chinês.

Mancala (África e Oriente Médio): Uma família de jogos de sementeira que exige cálculo, contagem e previsão de movimentos, atuando como um simulador prático de habilidades matemáticas e de gestão de recursos.

6.5 A Essência Transferida aos Meios Digitais:

A transição para jogos como Pong (simplicidade de reflexo e coordenação) e Tetris (raciocínio espacial e tomada de decisão sob pressão) manteve a necessidade de engajamento cognitivo. A essência do jogo (desafio, regras e um objetivo claro) provou ser adaptável a qualquer plataforma, reforçando seu papel como ferramenta universal de desenvolvimento.

Implicação: Demonstra que o poder de um jogo reside em sua mecânica e não necessariamente em sua fidelidade gráfica ou tecnológica.

7. LUDICIDADE: CONCEITO E APLICAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO COGNITIVO (PIAGET E VYGOTSKY)

A ludicidade é o motor que transforma o jogo em aprendizado eficaz, pois ela injeta motivação intrínseca no processo.

Conceito de Ludicidade: Não se limita apenas ao ato de brincar, mas é a qualidade ou o estado de ser lúdico, a capacidade de atribuir prazer, satisfação e significado à atividade. É o prazer que faz com que a repetição, essencial para o domínio de uma habilidade, seja desejada.

Aplicação em Piaget (Desenvolvimento das Estruturas Mentais):

Para Piaget, o jogo é o reflexo do estágio de desenvolvimento cognitivo da criança.

Função: O jogo é o principal meio de assimilação (encaixar novas informações nas estruturas cognitivas existentes) e acomodação (modificar as estruturas para lidar com o novo).

Exemplos: Jogos de exercício (sensório-motor), jogos simbólicos (pré-operatório) e jogos de regras (operatório concreto e formal) são cruciais para a construção do pensamento lógico e da capacidade de abstração.

7.1 Aplicação em Vygotsky (Desenvolvimento Social e Cultural):

Vygotsky via o jogo como um catalisador para o desenvolvimento de funções psicológicas superiores.

Função: O jogo cria a Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP). Ao assumir papéis e seguir regras (mesmo que imaginárias), a criança é levada a operar em um nível mais alto de pensamento e comportamento.

Impacto: É no jogo que a criança aprende a agir independentemente do objeto (pensamento abstrato) e a subordinar sua vontade à regra (autorregulação e habilidades sociais).

8 JOGOS COMO FERRAMENTAS LÚDICAS DE AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A aplicação desses conceitos resultou na criação dos serious games (jogos sérios), que usam o engajamento do jogo para fins educacionais ou avaliativos específicos.

8.1 Jogos Corporativos e Serious Games:

Estes jogos são projetados com um propósito primário além do mero entretenimento, como treinamento de habilidades, simulação de procedimentos ou avaliação de competências.

Simulações Controladas: A principal vantagem é a capacidade de criar um ambiente seguro e replicável onde o risco de falha é baixo, mas o custo de aprendizado é alto.

8.2 Observação do Comportamento Real (Soft Skills):

Avaliação Autêntica: Em vez de perguntar ao candidato como ele lidaria com a pressão,

o jogo o coloca em uma situação de pressão simulada.

8.3 Habilidades Avaliadas:

Tomada de Decisão: Velocidade, lógica e qualidade das escolhas sob restrição de tempo/recursos.

Trabalho em Equipe e Comunicação: Interação com outros jogadores (se for um jogo multiplayer).

Resiliência e Gerenciamento de Falhas: Como o indivíduo reage a contratempos ou derrotas.

Estratégia e Planejamento: Capacidade de ver o quadro geral e montar um plano de ação.

Resultado: O jogo gera dados objetivos (game metrics) sobre o desempenho, fornecendo uma base mais sólida para a avaliação.

9. PROBLEMAS RECORRENTES NA SELEÇÃO DE TALENTOS:

Estes problemas destacam a necessidade de abordagens inovadoras como a proposta do jogo CARD LOG.

9.1 As Falhas na Triagem e a Desmotivação dos Candidatos:

Triagem Tradicional: Muitas vezes, é baseada em currículos (CVs) e cartas de apresentação, que podem não refletir o potencial real ou as habilidades comportamentais. Isso leva à exclusão prematura de talentos cujas habilidades não se traduzem bem para o formato escrito.

Desmotivação: Processos longos, repetitivos e não transparentes levam à frustração e à desistência (drop-off) de bons candidatos. O uso de jogos reverte isso, oferecendo uma experiência de candidato (Candidate Experience) positiva e engajadora.

9.2 O Impacto do Viés Inconsciente na Exclusão de Bons Candidatos:

Viés de Afinidade: Recrutadores tendem a favorecer candidatos que se parecem ou agem como eles.

Viés de Confirmação: Recrutadores buscam confirmar uma primeira impressão, ignorando evidências contrárias.

A Solução Lúdica: Ao mover a avaliação para uma simulação com regras claras e métricas objetivas (dados de desempenho no jogo), a avaliação se torna menos dependente da interpretação subjetiva do recrutador, promovendo uma seleção mais equitativa e baseada em competências e potencial demonstrados.

10. PROPOSTA: O JOGO CARD LOG

A proposta de usar o CARD LOG é a síntese prática de todos os tópicos anteriores. Ele se propõe a ser o instrumento lúdico e sério que corrige as falhas do processo tradicional.

Implicação do Nome: O nome sugere um jogo baseado em cartas (CARD), o que implica mecânicas de gestão de recursos, probabilidade e estratégia, e LOG (de "logística" ou "registro"), o que aponta para o registro e a análise detalhada do desempenho e das decisões do jogador.

10.1 Valor Agregado:

Engajamento Vygotskyano: O prazer de jogar (ludicidade) garante que o candidato se esforce e revele seu melhor desempenho.

Avaliação Piagetiana: As regras do jogo atuam como um teste estruturado para observar a lógica e o raciocínio sob pressão.

Objetividade: Os resultados gerados pelo jogo (o log) fornecem dados concretos sobre as soft skills, combatendo o viés inconsciente.

11. APRESENTAÇÃO DO JOGO: CARD LOG

A estrutura do jogo contempla 15 perguntas para cada disciplina abordada (exceto marketing, cuja influência se manifesta no design e na jogabilidade), e incorpora cartas especiais que simulam problemas reais do ambiente de produção e logística, como “crise na demanda”, visando o desenvolvimento da capacidade de resolução de problemas e tomada de decisões estratégicas. A ferramenta foi validada em uma feira de tecnologia, onde demonstrou ser eficaz na promoção do aprendizado prático e interativo de teorias e conceitos que, em outros formatos, seriam abordados de maneira puramente teórica. Este projeto constitui a base para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), no qual foi discutido o potencial do jogo como um complemento valioso tanto no ensino acadêmico quanto na capacitação profissional em GPO e Logística. A fundamentação teórica do jogo apoia-se em autores e pesquisas consolidadas nas áreas de Gestão de Operações, Cadeia de Suprimentos e Ludificação (Metodologia Ativa), assegurando a robustez conceitual e o valor educacional da proposta.

O Card Log é um jogo de cartas criado com a finalidade de auxiliar processos seletivos e de treinamento no setor logístico. O objetivo do jogo é ser o primeiro jogador a descartar todas as cartas. O jogo simula um ciclo de suprimentos, utilizando cartas temáticas (numeradas e de questões) e cartas de ação que forçam a tomada de decisão sob risco.

12. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este trabalho demonstrou que o uso de um jogo logístico, dentro de seleção de recursos humanos de uma empresa desse mesmo ramo, pode ser um diferencial para se evitar perdas de talentos e contratações equivocadas.

A investigação do uso do *Card Log* como ferramenta de treinamento e avaliação, proporcionou uma visão mais assertiva, aprendizado e engajamento dentro de um setor tão carente de atenção, como é o setor logístico.

O *Card Log* demonstrou eficácia na avaliação de competências práticas e comportamentais, gerando dados sobre a capacidade de raciocínio lógico e gestão de riscos em tempo real.

O resultado principal aponta para efeitos positivos, tais como: aumento do engajamento dos participantes, melhoria na compreensão dos processos logísticos e desenvolvimento de competências comportamentais, desenvolvidas com o apoio da ludicidade do jogo *Card Log*.

A principal contribuição é a proposição de um modelo integrado de seleção e desenvolvimento, que reduz erros de contratação e aumenta o fit cultural do novo colaborador.

13. CONCLUSÃO

A realização deste trabalho trouxe uma compreensão maior dos processos estudados, e evidenciou que os jogos corporativos são ferramentas de apoio essenciais, em contexto de identificação de novos talentos, pois atua como um instrumento eficaz, positivo e lúdico.

O *Card Log* validou a hipótese de que a gamificação pode reduzir erros em contratações, aumentar o engajamento e tornar os processos mais justos e estratégicos.

Os achados demonstram que há uma oportunidade de utilização real da ludicidade, facilitando a experimentação sem muito risco operacional, aumentando assim, a retenção de talentos e decisões de recrutamento e desenvolvimento.

Dentre as sugestões propostas para novos estudos estão, o desenvolvimento de métricas quantitativas e ampliar a amostra, testando assim, diferentes tipos de jogos.

REFERENCIAS

Aldous Huxley: Autor da citação sobre conhecimento: "Conhecimento não é aquilo que você sabe, mas o que você faz com aquilo que você sabe".

Dave Ulrich & Dale Lake (1990): Citados no contexto de programas de treinamento e desenvolvimento eficazes e das melhores práticas que podem ser adotadas pelas organizações.

Donald Kirkpatrick & James Kirkpatrick (2006): Citados pelo modelo de avaliação do treinamento e para identificar as causas da falta de treinamento (fatores organizacionais e individuais).

Elton Mayo (1933): Citado pela Teoria das Relações Humanas e pela Experiência de Hawthorne, que demonstram a importância do fator humano, das relações sociais, e do ambiente de trabalho na produtividade e na satisfação dos funcionários.

Idalberto Chiavenato (2014): Mencionado como autor que enfatiza a importância do treinamento e desenvolvimento para o sucesso e crescimento da organização.

Jean Piaget e Lev Vygotsky: Autores que afirmam ser o jogo essencial para o desenvolvimento cognitivo, fundamentando a aplicação da ludicidade.

Michael Porter (1985): Referenciado por sua Teoria da Vantagem Competitiva, aplicando-a ao RH ao destacar o capital humano como uma vantagem insubstituível e justificando o investimento estratégico em seleção e capacitação.

Michael Armstrong (2009): Mencionando em relação aos modelos de gestão de desempenho e a análise do impacto da falta de treinamento na produtividade.

Philip Kotler (2012): Referenciado ao discutir o efeito da falta de treinamento na satisfação do cliente e na competitividade das organizações.

Stephen Robbins (2015): Mencionando como autor que destaca a importância do treinamento e desenvolvimento para o sucesso organizacional.

Legislação e Entidades:

ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas): Entidade responsável pela normalização técnica no Brasil, incluindo as diretrizes (NBRs) para trabalhos acadêmicos.

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho): Principal legislação brasileira que rege as relações individuais e coletivas de trabalho.

Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023: Legislação brasileira que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. É citada no contexto da Gestão da Diversidade, Inclusão, e no combate ao viés inconsciente no RH.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Detalhamento das Regras do Jogo *Card Log*

A inclusão destas informações visa fornecer a base necessária para a compreensão da mecânica do jogo *Card Log* e de como cada regra e carta de ação se correlaciona com as competências de planejamento, tomada de decisão e visão sistêmica, essenciais para a avaliação no Recrutamento e Seleção de talentos logísticos.

A.1. Objetivo do Jogo Ser o primeiro jogador a descartar todas as cartas, aplicando conhecimentos de logística em cada jogada.

A.2. Cores das Cartas (Temas Logísticos) As cores definem o tema das questões logísticas a serem respondidas.

- Carmim escuro: 751132
- Azure escuro: 006C84
- Turquesa escuro: 024039
- Marrom: BF4900

A.3. Componentes e Distribuição de Cartas:

- 24 Cartas Numéricas: Numeradas de 0 a 5, sendo 6 de cada cor.
- 15 Questões alternativas de cada cor: De A à C.
- Cartas de Ação: Fluxo Reverso, Burocracia, Multifunção, +2 Demanda Inesperada e +4 Crise na logística.

A.4. Sequência de Jogada:

- 1) Cada jogador recebe 5 cartas sorteadas.
- 2) A carta do topo da pilha é descartada e define a cor inicial.
- 3) O jogador deve descartar uma carta da mesma cor ou número da carta descartada na mesa.

- 4) Ao jogar uma carta, o jogador deve responder corretamente a uma pergunta referente à cor descartada para que a carta seja descartada. Caso não responda, deve comprar uma carta e passar sua vez.
- 5) Quando o jogador estiver com apenas 1 carta, ele deve gritar **LOG**. Caso não grite, deve comprar 2 cartas.
- 6) Quem acabar com as cartas primeiro, vence.

A.5. Utilidade das Cartas de Ação (Avaliação Comportamental)

Fluxo Reverso	Muda o sentido do jogo.	Adaptação à mudança de planejamento.
Burocracia	Pula a vez do próximo jogador.	Uso estratégico de impedimentos.
Multifunção	Permite mudar a cor da jogada ou não responder à questão da rodada.	Flexibilidade e gestão de crise.
+2 Demanda Inesperada	Escolhe qualquer jogador para comprar mais duas cartas.	Capacidade de pressão/ <i>risking</i> .
+4 Crise na logística	Faz com que o próximo compre mais 4 cartas e permite mudar a cor da rodada.	Tomada de decisão sob pressão extrema e gestão de risco.

ANEXOS

0.2 ANEXO A – Legislação sobre Igualdade Salarial

A inclusão destas informações visa fornecer a base necessária para a compreensão da mecânica do jogo Card Log e de como cada regra e carta de ação se correlaciona com as competências de planejamento, tomada de decisão e visão sistêmica, essenciais para a avaliação no Recrutamento e Seleção de talentos logísticos.

Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023

Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

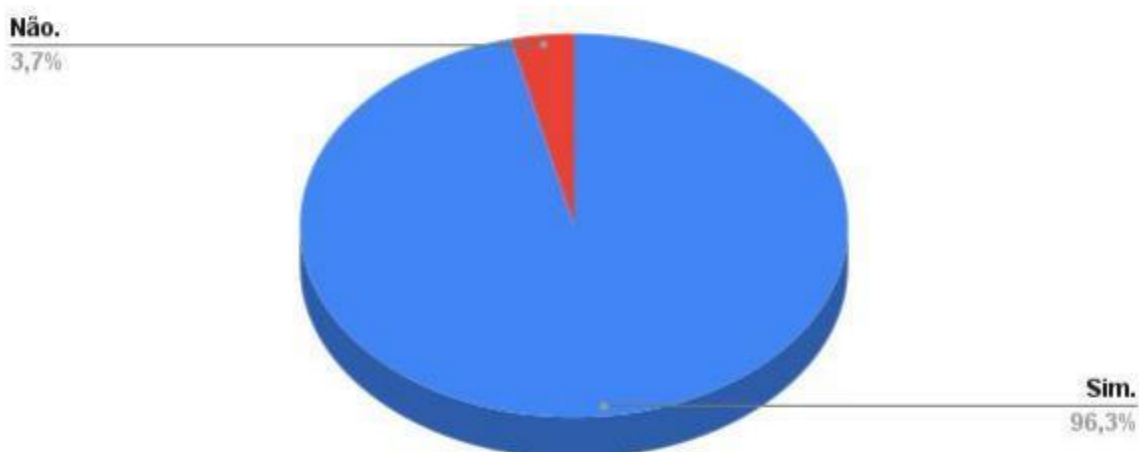
Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 461. . . .

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas: I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de

lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

(O texto completo da Lei pode ser consultado no Diário Oficial da União, de 4 de julho de 2023, página n ° 1).

Análise de despreparo dentro do ciclo empresarial.



Sites e Recursos Online

1. Coursera - Gamificação (Universidade de Michigan)
2. TED Talks - "Como a gamificação pode melhorar a educação" de Luis von Ahn.