

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Recursos Humanos

Aline Brisola Pena

Danyelle de Freitas Albuquerque Batista

Fernando Bonifácio Casonato

Isabela Carolina Pena

Natália Sciorilli

TÉCNICAS MOTIVACIONAIS: Dinâmicas e Jogos Empresariais

Araraquara

2016

Aline Brisola Pena
Danyelle de Freitas Albuquerque Batista
Fernando Bonifácio Casonato
Isabela Carolina Pena
Natália Sciorilli

TÉCNICAS MOTIVACIONAIS: Dinâmicas e Jogos Empresariais

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, sob a orientação do(a) Professor(a) Caroline Talge Arantes e Tiago Hilário.

Araraquara
2016

Aline Brisola Pena
Danyelle de Freitas Albuquerque Batista
Fernando Bonifácio Casonato
Isabela Carolina Pena
Natália Sciorilli

TÉCNICAS MOTIVACIONAIS: Dinâmicas e Jogos Empresariais

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em ____ de _____ de 2016.

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Caroline Talge Arantes

Prof. Orientador: Tiago Luiz Hilário

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra aos nossos Professores orientadores e a todos do grupo que contribuíram para realização desse trabalho.

AGRADECIMENTO

A Deus por nos ter dado graça, energia e paciência para concluir todo esse trabalho.

Aos Professores orientadores Caroline Talge Arantes e Tiago Luiz Hilário, pela compreensão e suporte oferecido ao decorrer do nosso trabalho.

Ao nosso Grupo que, com muito esforço e dedicação, conseguiu realizar este trabalho e o mais importante: manter a amizade após vários desentendimentos.

O que as suas mãos tiverem que fazer
que o façam com toda a sua força, pois
na sepultura, para onde você vai, não há
atividade nem planejamento, não há
conhecimento nem sabedoria.

Eclesiastes 9:10

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo ressaltar a importância da utilização de Jogos e Dinâmicas nas empresas para melhor capacitação de seus funcionários e melhor desenvolvimento de suas tarefas, alcançando resultados mais satisfatórios. Também será abordado como os jogos preparam o funcionário para suas atividades, bem como a tendência das empresas em utilizá-los para atividades de planejamento, tomada de decisão e processos de seleção. Além disso, será mostrado como as Dinâmicas e Jogos ganharam espaço nas empresas e por que estão sendo tão utilizadas nos dias atuais. Será abordado o início e a trajetória da utilização dos jogos e como podem ajudar uma organização, sendo citados alguns exemplos de Jogos e Dinâmicas que podem ser utilizados para treinamento e desenvolvimento dos funcionários nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Jogos, Dinâmicas, Organização, Treinamento e Desenvolvimento.

RESUMO

Este trabajo tiene como objetivo resaltar una Importancia de la utilización de Juegos y Dinámicas en las Empresas párrafo mejor capacitación de sus empleados y mejor desenvolvimiento de sus tareas, alcanzando resultados mas satisfatórios. También será abordado como los juegos preparan lo empleado párrafo suas atividades, bem como un tendência de las Empresas em-los utilizació párrafo atividades de planejamento, tomado de decisión y procesos de selección. Além disso, sera mostrado como las Dinámicas y Juegos de empresas ganharam espaço en las empresas y porque están sendo tan utilizadas en los días de hoy. Será abordado lo início y la trajetória de la utilización de los juegos y como poden ajudar la organización, citando-se algunos ejemplos de Juegos y Dinámicas que poden ser utilizados para treinamento y Desenvolvimento de los empleados en las organizaciones.

Palabras clave: Juegos, Dinámicas, Organización, Treinamento y Desenvolvimento.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – ESTRATOS DE TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL.	18
FIGURA 2 – JUNÇÃO DE INTERESSES	24
FIGURA 3 – JOGOS E DIÁLOGO	26
FIGURA 4 – DINÂMICAS EM GRUPO	29
FIGURA 5 – JOGOS DE EMPRESAS	35
FIGURA 6 – DINÂMICAS DE EMPRESAS.....	36

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS.....	14
QUADRO 2 – AS 3 ETAPAS DE GESTÃO DE PESSOAS.....	16

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 EVOLUÇÃO DO RECURSOS HUMANOS	13
1.1 RECURSOS HUMANOS NO CONTEXTO ATUAL.....	15
2 TREINAMENTO.....	16
3 DESENVOLVIMENTO	19
4 A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	19
4.1 POR QUE É IMPORTANTE TREINAR OS FUNCIONÁRIOS.....	21
5 JOGOS.....	23
6 DINÂMICAS.....	27
7 PRÁTICA DE JOGOS.....	30
7.1 NA PRÁTICA	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS.....	43
BIBLIOGRAFIA	46

INTRODUÇÃO

Na área de Treinamento e Desenvolvimento, podemos utilizar diversas técnicas motivacionais. Dentre elas, as dinâmicas de grupo ganham destaque por facilitarem o relacionamento e a integração entre pessoas.

Entre todas as dinâmicas, a que despertou o interesse do grupo, foram os jogos de empresas, utilizados para incitar a disposição, melhorar a atenção, trabalhar a coordenação motora e a concentração do indivíduo.

Segundo SOUZA (1996, p.343) apud ALVES M., essa atividade sempre fez parte da evolução do ser humano. Os maias, gregos, romanos e egípcios utilizavam os jogos para passar conhecimentos e padrões sociais aos mais jovens. Dessa maneira, a utilização de jogos representa uma forma que a humanidade encontrou, ao longo do tempo, para transmitir entendimento e experiências.

Estudos realizados nas últimas décadas mostram o deslanchar dos jogos no ambiente empresarial, sendo utilizados para facilitar o treinamento e a aprendizagem dos colaboradores organizacionais (GRAMIGNA, 1994; FALCÃO, VILA, 2002; FALCÃO, 2003; VILA, SATANDER, 2003; DATNER, 2006 apud AMAZONAS T. O.).

Pretende-se demonstrar, com a pesquisa, que a utilização de jogos e dinâmicas vem contribuindo para que os colaboradores e todos os participantes do treinamento sejam envolvidos em um ambiente de apoio divertido e acolhedor.

1 EVOLUÇÃO DO RECURSOS HUMANOS

Evolução, segundo MICHAELLIS (2002 p.329), significa progresso, transformação lenta e progressiva de uma ideia, fato, ação, etc. A partir dessa definição, é de importância considerável trazer a evolução da área de Recursos Humanos para os dias atuais buscando entender sua trajetória ao longo dos anos.

Segundo MILDEBERGER (2011), a Administração de Pessoa surgiu na década de 30: antes não existia um departamento que desenvolvia as funções, apenas existia um livro para o registro pessoal, que não era nada seguro, pois podia ser fraudado a qualquer momento. Nos anos 30 inicia-se o processo burocrático referente à documentação da Administração de Pessoal, o que acarretou uma verdadeira legislação trabalhista, porque nesse ano surgiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (hoje Ministério do Trabalho e Emprego)

MILDEBERGER ainda relata que, na década de 40, surgiram novos decretos, sendo um o decreto-lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, que restabeleceu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Com a consolidação, surgiram outros departamentos como os departamentos de pessoal, que a partir de então eram dirigidos por um chefe e não mais pelo dono do estabelecimento. Desde então esse departamento iniciou suas tarefas que abrangiam cuidar das rotinas trabalhistas, ou seja, a correta aplicação da legislação trabalhista enquanto que o recrutamento, seleção, treinamento, admissão, demissão e folha de pagamento estavam direcionadas às tarefas administrativas. O recrutamento, na época, era divulgado em jornais e anúncios de rádio, a contratação era feita por prova específica e, muitas das vezes, o requisito era saber datilografia, e o treinamento era o que hoje chamamos de ambientalização ou integração.

Segundo ARAÚJO apud MILDEBERGER (2011), os processos de admissão e demissão eram conduzidos pela própria chefia de pessoal dada a importância legal de que se revestia a contratação ou, muito mais importante, dados os procedimentos de desligamento. De qualquer maneira, o controle legal-trabalhista exigia da chefia um profundo conhecimento das leis trabalhistas, daí o fato que os recursos humanos - ou na época departamento pessoal - eram constituídos por advogados ou bacharéis em direito e assim foi até o final da década de 70.

Os departamentos de pessoal atendiam as exigências para manter a organização em funcionamento, porém nessa época não existia tanta preocupação com a implantação de condições de trabalho, como saúde e segurança, não se tinha vocação para implantação de benefícios, qualidade de vida no trabalho, que nem mesmo receberam regulação por parte do governo. Sendo assim, houve uma transformação no modelo de padrão na década de 70, de forma a resultar em uma melhoria constatada nos anos 80, que trouxe novas ideias para a organização em relação aos recursos humanos.

E foi assim que a área de Recursos Humanos ganhou novo perfil, uma nova forma de ajudar a organização a crescer. Assim chegamos no estágio atual, em que a gestão de pessoas funciona como uma solução às demandas de excelência organizacional. (ARAÚJO apud MILDEBERGER, 2011).

QUADRO 1: EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS



Fonte: <http://slideplayer.com.br/slide/1358010/>

1.1 RECURSOS HUMANOS NO CONTEXTO ATUAL

Com a atualização dos Recursos Humanos, apareceram inovações com o passar do tempo. Nas décadas passadas essa repartição era conhecida como: administração de pessoal, relações industriais e relações humanas. Nos dias de hoje fala-se: administração de recursos humanos, desenvolvimento de recursos humanos ou gestão de pessoas.

Segundo CHIAVENATO I. apud MILDEBERGER (2011), nos tempos atuais as organizações estão ampliando a sua visão e atuação estratégica, todo processo produtivo somente se realiza com a participação conjunta de diversos parceiros, assim necessitam dos empregados como parceiros. O autor coloca ainda que os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização.

No contexto atual empresarial pode-se dizer que as empresas cada vez mais estão voltadas para seu corpo funcional, ou seja, são as pessoas, que dão vida à organização. Elas contribuem para a formação de um clima organizacional favorável que, conseqüentemente, conduz a resultados nos negócios.

QUADRO 2: AS 3 ETAPAS DA GESTÃO DE PESSOAS

As 3 etapas da Gestão de Pessoas			
Características	Relações Industriais	Administração de Recursos Humanos	Gestão de Pessoas
Formato do Trabalho	Centralização total das operações no órgão de RH.	Responsabilidade de linha e função de staff.	Descentralização rumo aos gerentes e às suas equipes.
Nível de Atuação	Burocratizada e Operacional. Rotina.	Departamentalizada e Tática.	Focalização global e estratégica no negócio.
Comando da Ação	Decisões vindas da cúpula da organização e ações centralizadas no órgão de RH.	Decisões vindas da cúpula da área e ações centralizadas no órgão de RH.	Decisões e ações do Gerente e de sua equipe de trabalho.
Tipo de Atividade	Execução de serviços especializados. Centralização e isolamento da área.	Consultoria interna e prestação de serviços especializados.	Consultoria interna. Descentralização e compartilhamento.
Principais Atividades	Admissão, demissão, controle de frequência, legislação do trabalho, disciplina, relações sindicais, ordem.	Recrutamento, seleção, treinamento, administração de salários, benefícios, higiene e segurança, relações sindicais.	Como os gerentes e suas equipes podem escolher, treinar, liderar, motivar, avaliar e recompensar os seus participantes.
Missão da Área	Vigilância, coerção, coação, punições. Confinamento social das pessoas.	Atrair e manter os melhores funcionários.	Criar a melhor empresa e a melhor qualidade de trabalho.

Fonte: <http://pt.slideshare.net/dalfiume/6059077-gestaodepessoas>

2 TREINAMENTO

Nos dias atuais o treinamento é tido como chave mestra dentro de qualquer organização empresarial para o desenvolvimento de profissionais de qualidade no mercado de trabalho atual, que está cada vez mais exigente.

Segundo CHIAVENATO (2009), o treinamento tem, por sua vez, a finalidade de aprimorar, aperfeiçoar e reciclar o desenvolvimento das habilidades de um profissional dentro de uma organização, auxiliando o colaborador a executar suas obrigações em êxito, com total eficiência no resultado obtido. É uma metodologia onde o funcionário é preparado para realizar sua função e atender as necessidades e expectativas da empresa, assim tornando o colaborador mais eficiente, refletindo no desenvolvimento e resultados da empresa.

Segundo CHIAVENATO (2009 p.39), o Treinamento é um processo de mudanças no comportamento e aprendizagem intencional, que todas as empresas abordam com o intuito de facilitar o desempenho do profissional dentro da organização, visando a um melhor aperfeiçoamento de seus conhecimentos, habilidades, técnicas, ações e atitudes; valorizando os ideais da organização, promovendo um melhor resultado e uma melhor relação interpessoal. É significativo lembrar que treinamento é um bom investimento.

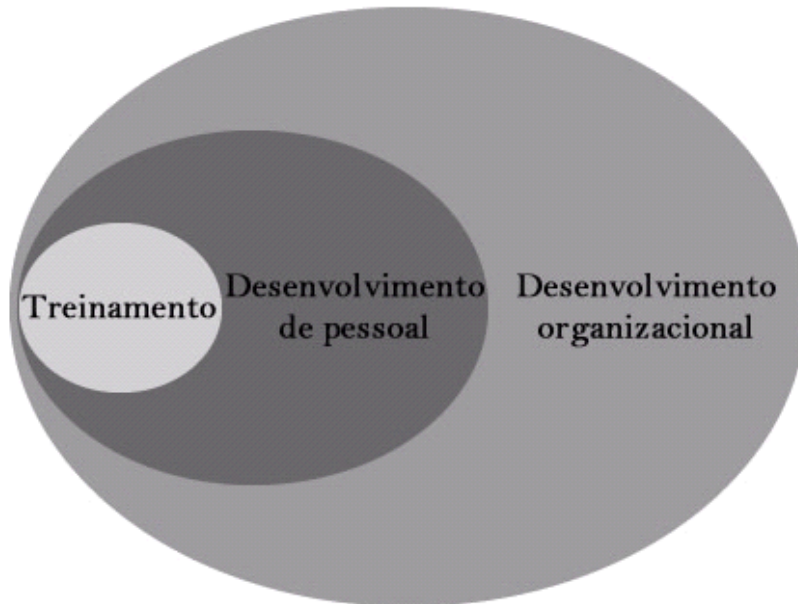
Hoje, para qualquer organização torna-se uma "necessidade" a aplicação de um treinamento adequado e específico em suas diversas áreas. O treinamento ajuda a detectar pontos positivos e negativos que o colaborador possui, constituindo uma metodologia onde o funcionário é preparado para realizar sua função e atender as necessidades e expectativas da empresa.

A necessidade da aplicação se dá pelo simples fato de tornar seus colaboradores aptos para executarem suas devidas tarefas, com o intuito de se obter uma possível "vantagem" no mercado, cada dia mais competitivo.

O treinamento deve ser realizado para que possa haver o desenvolvimento dos colaboradores e das Organizações. Decorrente do desenvolvimento individual, conseqüentemente tem um grande desenvolvimento da equipe, que gera resultados positivos para as organizações.

As pessoas têm uma grande facilidade e capacidade para se adequar a novas habilidades, informações e conhecimentos específicos de sua área e principalmente da organização em geral, proporcionando então mudanças positivas em suas atitudes, comportamentos e obviamente na execução das suas atividades profissionais, perante as suas necessidades de desenvolvimento para atingir suas metas dentro da organização.

FIGURA 1 – ESTRATOS DE TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL.



Fonte: CHIAVENATO, 2009.

Segundo CHIAVENATO (2009) os dois primeiros estratos mostrados na figura acima, baseiam-se na Psicologia Industrial e o Desenvolvimento Organizacional, o último estrato baseia-se na Psicologia Organizacional. O mesmo autor conclui que os dois primeiros estratos focam no Desenvolvimento Individual dos colaboradores dentro das organizações e o Desenvolvimento Organizacional, sendo muito mais amplo e bem mais abrangente, focando no desenvolvimento das organizações.

Segundo CHIAVENATO (2009), uma grande parte do tempo e esforço é devotado à análise empírica do sistema de T&D, juntamente com suas interações com outros sistemas da análise de sistemas;

Métodos e conceitos psicológicos de modificação de comportamento serão largamente utilizados pelas organizações que julgar necessário a aplicação de métodos de treinamento e desenvolvimento individual.

3 DESENVOLVIMENTO

CHIAVENATO (2009) define desenvolvimento como um processo de aprendizagem a longo prazo e crescimento contínuo que o profissional vai ter diante dos seus aperfeiçoamentos, sendo dentro ou fora da organização, tornando-se membro valioso para a empresa no qual atua em uma determinada área, ou seja, um processo de evolução. Em resumo, é o processo no qual visa o aprimoramento de suas habilidades, desenvolvendo-se diante de sua função na organização.

Há uma grande necessidade da organização de tê-lo aplicado em qualquer setor ou nível hierárquico, pois o desenvolvimento tem como objetivo principal explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva do colaborador.

CHIAVENATO (Op. cit.) ainda diz que o objetivo do desenvolvimento está no desempenho futuro de pessoas dentro das organizações, onde para isso as empresas fazem uso de alguns métodos que auxiliam nesse processo com participações em cursos, seminários, palestras, entre outros. Daí prevê-se que há importância no Treinamento e Desenvolvimento, abordada no capítulo seguinte.

4 A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Segundo VELER (2014), Treinamento e desenvolvimento são elementos chaves para manter-se em um mercado cada vez mais competitivo. As empresas precisam ter o melhor funcionamento, e isso faz com que busquem preparar seus colaboradores no intuito de atingir conhecimento e melhor desenvolvimento. O treinamento ajuda a detectar pontos positivos e negativos que o colaborador possui, tornando-os trabalhadores com excelente desempenho, dominando a tarefa para qual foram delegados.

É significativo lembrar que treinamento é investimento e, além de conhecimento, oferece aos funcionários capacidade de realçar e superar expectativas. A empresa que investe em seus colaboradores não forma apenas

trabalhadores, mas sim excelentes profissionais com um diferencial, alcançando melhores resultados e mais lucros, já que profissionais bem treinados elevam os níveis de qualidade e produtividade, tornando-a competitiva. Por ter um diferencial que outras empresas não possuem, alcança-se assim melhores posições no ambiente organizacional e se destaque no mercado de trabalho.

A EQUIPE VELER detalhou três benefícios no programa de treinamento e desenvolvimento, o primeiro deles é a vantagem competitiva: quem vem, conseqüentemente, do treinamento e desenvolvimento, é o diferencial que outras organizações não possuem, sejam eles produtos e serviços de excelente qualidade, preços bons que acabam sendo atrativos, atendimento diferenciado. Isso se dá, pois, funcionários mais bem preparados e adeptos aos objetivos das organizações e, além de gerar resultados, colocam as empresas à frente da concorrência.

O segundo benefício citado pela EQUIPE VELER é a elevação dos níveis de qualidade, já que o sucesso de toda empresa está ligado com a qualidade do quadro de funcionários: quanto mais eficientes e melhor preparados, maior será o nível de qualidade dos processos e serviços.

O terceiro benefício é o aumento de produtividade: colaboradores preparados da forma correta geram resultados, por isso há necessidade de se fazer uma preparação antes de iniciá-lo, isso ocorre em funcionários que trabalham em suas áreas de interesses, levando-os à satisfação profissional. Como se percebe, o investimento em treinamento e desenvolvimento de pessoal é atual e fundamental para as empresas que visam crescimento.

Segundo anotações da disciplina TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS, ministrada pelo Prof. MORIO KOBATAQUE FILHO, antigamente o treinamento tinha a visão voltada apenas para a preparação de tarefas, visando somente ao conhecimento técnico. Contudo, o mercado de trabalho vive em uma permanente mudança, e vem se tornando cada vez mais desafiador.

Atualmente a visão tem sido voltada também para o desenvolvimento de competências comportamentais para ajudar as pessoas a desenvolverem suas atividades de forma mais eficiente; conquistando crescimento, novos conhecimentos, e melhor desenvolvimento nas suas habilidades na empresa.

É necessário, portanto, fazer um levantamento das necessidades da organização. É de suma importância a participação das chefias nos programas de treinamento e desenvolvimento pois, sem o apoio da gestão, pouco poderá ser feito.

O treinamento ajuda a identificar pontos fracos e fortes que o colaborador possui, ajudando-os a se sentirem mais seguros, e melhorar suas habilidades.

De acordo com CHIAVENATO I. (2002) apud NÓBREGA H., para que um treinamento possa atender ao objetivo de forma adequada e eficaz é necessário enfatizar o conteúdo e os objetivos.

O Conteúdo do treinamento deve envolver:

- Transmissão de Informações
- Desenvolvimento de Aptidões
- Desenvolvimento ou modificação de comportamentos e atitudes
- Desenvolvimento de conceitos

Ademais, os objetivos do Treinamento precisam estar claros e com a finalidade de obter os seguintes resultados:

- Tornar os indivíduos aptos
- Servir de ligação a um contínuo desenvolvimento
- Transformar ações e atitudes

O não investimento em colaboradores pode levar a empresa a enfrentar grandes dificuldades competitivas pela falta de gente preparada. Por isso é necessário que a instituição tenha uma verba separada ao programa de treinamento e desenvolvimento. Aquelas mais bem sucedidas, com o objetivo de obter retorno e aperfeiçoamento, investem em treinamentos e desenvolvimento para torná-los membros cada vez mais valiosos da organização.

4.1 POR QUE É IMPORTANTE TREINAR OS FUNCIONÁRIOS

ADMINISTRADORES MÍDIAS DIGITAIS S/A afirmam que profissionais sem a preparação adequada não rendem tudo que podem e que todo Gestor espera de seus colaboradores dedicação e eficiência no desenvolvimento de suas tarefas, que sejam assertivos buscando cumprir metas. Muitas vezes nos deparamos com empresas que, mesmo com toda essa expectativa, não atingem resultados concretos. Treinar e capacitar são fundamentais para que os objetivos da empresa

sejam alcançados, já que colaboradores sem treinamento e preparação adequada não rendem e ainda comprometem a imagem da empresa.

ADMINISTRADORES MÍDIAS DIGITAIS S/A ainda citam alguns motivos para Treinar e desenvolver funcionários:

- **Cultura e missão da empresa:**

Todo profissional, ao entrar para trabalhar em uma empresa, necessita ser treinado de acordo com os princípios da organização, já que, a partir daquele momento, passará a representá-la. Quando vêm de outras empresas, na maioria das vezes, estão habituados a manias de trabalhar que, às vezes, não estão de acordo com as normas da nova empresa: é necessário que se ensine como as coisas funcionam ali.

- **Elevação da produtividade:**

Profissionais bem treinados e capacitados produzem mais e melhor, porque as chances de cometer erros são menores, conseqüentemente, não haverá tantos retrabalhos. Com profissionais instruídos para executá-los assertivamente, os processos se tornam mais rápidos e os resultados maiores.

- **Custos Reduzidos:**

Profissionais treinados vão utilizar melhor os recursos, aprimorar as verbas disponibilizadas e, sobretudo, evitar gastos desnecessários decorrentes de falhas.

- **Redução da rotatividade:**

O treinamento também é uma ferramenta de extrema importância para reduzir a rotatividade na empresa. Capacitados, os profissionais terão uma facilidade maior de adesão aos processos da empresa e poderão conseguir melhores resultados. Rendendo bem e tendo bons retornos pessoais, dificilmente esse funcionário vai se sentir tentado a ir para outra empresa.

- **Atualização:**

O mercado de trabalho tem se transformado mais a cada dia e se adaptar com tanta informação tem sido cada vez mais difícil. Oferecer treinamentos com o intuito de atualizar o pessoal é indispensável.

5 JOGOS

Os jogos são mais antigos do que pensamos, sempre houve, na espécie humana, uma vontade de evoluir intelectualmente, muita das vezes com jogos e brincadeiras (HUIZINGA, 1974).

Possivelmente o jogo mais velho foi encontrado no antigo Egito e se chama Senet ou Senat (Sn't n't) que significa "jogo de passagem". Foram desenterrados restos do jogo nas tumbas da Pré-dinastia e da Primeira dinastia, cerca de 3500 a.C. e 3100 a.C. Foi encontrada também uma pintura na tumba de Merknera (3300-2700 a.C.), assim como na tumba de Hesy (2686-2613 a.C.) e na tumba da rainha Nefertari (1295-1255a.C.). O objetivo do jogo era tirar todas as peças do tabuleiro.

Depois de muito tempo, os jogos se tornaram um grande facilitador para auxiliar crianças no processo de ensino-aprendizagem e no desenvolvimento infantil. ARAÚJO et al (2011), afirmam que os jogos também se tornaram uma ferramenta de grande utilidade para empresas para ajudar na interação dos funcionários, para o trabalho em equipe, para não deixar o trabalho tão massivo e estressante, e até mesmo para mantê-los focados em algumas atividades.

Mas voltando um pouco, escavações arqueológicas acharam jogos datados em centenas de anos antes de Cristo, segundo PORTARI:

Agora, parte-se para a atualidade, onde os jogos desempenham um papel ainda mais importante. De acordo com o texto *A utilização de jogos de empresas no Ensino da administração*, exposto por TANABE apud KALLAS:

Os objetivos básicos dos jogos de empresas são:

1. Treinamento: desenvolver nos participantes a habilidade de tomar decisões através do exercício e experiências num ambiente simulado, tão parecido quanto possível ao ambiente no qual as mesmas terão que ser realmente desempenhadas.
2. Didático: transmitir conhecimentos específicos (conhecimentos, técnicas e instrumentos) do campo da Administração de Empresas de um modo prático e experimental.
3. Pesquisa: utilizar o cenário propiciado pelo jogo de empresas como um laboratório para: descobrir soluções para problemas empresariais; esclarecer e testar aspectos da Teoria Econômica; pesquisar aspectos da Teoria da Administração e investigar o comportamento individual e grupal em condições de tomada de decisões sob pressão de tempo e incerteza.

Os jogos podem tem como objetivo: comportamento, que enfatizam a cooperação, relacionamento, flexibilidade, afetividade, autoconfiança, entre outras habilidades.

Jogos de processo: que são voltados às habilidades técnicas do funcionário, aprendem a negociar, a serem estrategistas, liderança, administrar, entre outros.

Jogos de mercado: são situações que surgem no mercado, como lidar com a concorrência, terceirização, pesquisar sobre as vendas e compras, etc.

Jogos sistêmicos: abordam a empresa como um todo.

Jogos funcionais: focam mais no marketing, produção, recursos humanos, finanças, mas o foco maior é na aprendizagem.

FIGURA 2: JUNÇÃO DE INTERESSES



Fonte : <http://pro3.net.br/wp-content/uploads/2013/09/CentroDeExcelencia.jpg>

Segundo BISPO (2015), cada vez mais a inovação no meio de Treinamento e Desenvolvimento tem crescido, empresas optam por uma forma diferenciada de treinar seus funcionários. Um exemplo disso é a empresa Kinross Brasil Mineração, uma das três principais produtoras de ouro do Brasil, em Minas Gerais, que desde o ano de 2012 tem inovado a área de Recursos Humanos para

treinar e desenvolver seus empregados, através de dinâmicas, jogos, teatros e inúmeras outras atividades.

Segundo Marcos Cangussu, diretor de Recursos Humanos da Kinross, em entrevista à Patrícia Bispo no site www.rh.com.br, a aplicação de dinâmicas lúdicas ocupa um espaço cada vez maior nas atividades de desenvolvimento da companhia.

Estamos passando por um cenário de inovação e precisamos tornar nossos treinamentos mais marcantes, produtivos e que despertem o interesse dos nossos empregados. Desta forma, buscamos constantemente o uso de ferramentas lúdicas e interativas que promovam um ambiente de melhoria contínua.

Foram atividades bem recebidas pelos colaboradores, que viram o quanto as houve melhoras na interação e na motivação, sem perder o foco no treinamento e desenvolvimento.

Os jogos trazem consigo a seriedade e a leveza da “brincadeira”, ajudando no envolvimento de quem está participando, fortalecendo e juntando equipes, para melhor comunicação dos empregados e para que as equipes formadas estejam cada vez mais criativas.

Segundo GRAMIGNA apud MARTINS et al (2010), além de promover tantos benefícios, os jogos também proporcionam a análise de comportamento, como é a sociabilidade do colaborador, seu nível de afetividade com os demais, promove a identificação de problemas entre os empregados, se há problemas de comunicação entre eles, estimula a competitividade de uma forma saudável, promove o feedback, estimula a criatividade e observa se há alguém se sentindo “excluído” no meio empresarial.

Nota-se cada vez mais que é impossível resolver problemas sozinho, principalmente em uma empresa, é sempre necessário que, nesse meio, todos os funcionários estejam tendo um bom relacionamento, e por meio de jogos e dinâmicas é proporcionado um ambiente leve, de aproximação e de diálogo entre todos.

FIGURA 3: JOGOS E DIÁLOGO



Fonte:

<http://2.bp.blogspot.com/-mCy73QzqlvI/VipdNQUDl5I/AAAAAAAAAMo/bEi6bd1yYsg/s1600/social-media-marketing-crowd1.jpg>

Os jogos nas empresas apresentam importantes aspectos, dentre eles, a dinâmica e sua abrangência como um método de treinamento e desenvolvimento, o jogo pode, inclusive, aumentar as habilidades de um funcionário, mostrar seu espírito de liderança, seu potencial em organização, suas boas atitudes, sua visão, suas técnicas, suas estratégias, aprimoram as relações sociais entre os funcionários. Os envolvidos no jogo precisam aprender a repassar informações importantes e saber como repassá-las, precisam saber ouvir o outro, aceitar opiniões e ser flexível, respeitar os outros participantes, ajudar o outro, dar e receber feedback. Levam o indivíduo a ser espontâneo e criativo, proporcionam simulações onde dá ao indivíduo a oportunidade de fazer suas escolhas sem serem danosas, traz um meio saudável de competição, entre inúmeros outros ganhos.

Cada vez mais os jogos vêm mostrando seus pontos positivos e os benefícios que proporcionam, mostram uma realidade cotidiana vivida nas empresas de uma maneira divertida, onde os funcionários têm a oportunidade de se divertirem sem perder o foco no trabalho e nos objetivos da organização.

6 DINÂMICAS

Segundo LEWIN K. apud COUTINHO C. et al (2014), a dinâmica de grupo é o estudo das forças que agem no seio dos grupos, suas origens, consequências e condições modificadoras do comportamento do grupo. Para ele a função do grupo é definir papéis e a história considerada é a da aprendizagem.

Vivemos em uma nova época cheia de mudanças e ajustes, visando a um melhor rendimento nas organizações, mais rapidez, comprometimento, qualidade nos resultados. A cada dia que se passa, os gestores conseguem enxergar que o trabalho em equipe rende mais e traz maiores benefícios para a empresa. Segundo MARQUES J. (2012) o principal motivo da dinâmica de motivação é solucionar os problemas das desmotivações dos funcionários, é necessário proporcionar um ambiente de trabalho de confiança entre todos, estabelecer um bom relacionamento interpessoal e possibilitar que todos que estão inseridos naquela empresa sejam aproveitados e tenham seu potencial reconhecido, gerando assim um grau de motivação e o sucesso da empresa.

A motivação é o que faz o diferencial para as pessoas, que as levam a realizar melhor suas atividades. Pessoas ou funcionários desmotivados não conseguem lidar com seus problemas diários, tanto na família, e principalmente no trabalho, onde tudo parece ser um grande fardo.

Segundo MARQUES J. (2012) a dinâmica consegue unir pessoas, aumentar a autoestima, e inclusive aumentar a produtividade, é uma atividade que procura tirar a desmotivação, que pode vir por diversos motivos: por ansiedade, por mudanças na empresa, diminuição do salário, aumento das horas de trabalho, demissões, não conseguir realizar seu trabalho com êxito pode estar muito ligado ao seu stress e sua falta de vontade de estar naquele local, todos esses fatores atingem diretamente no rendimento ou na qualidade do serviço.

E aqui está a grande importância da dinâmica: ela consegue proporcionar a todos um ambiente leve, de interação e motivação, equipes motivadas trabalham melhor e rendem muito mais. Essas atividades podem ser realizadas pelo setor de Recursos Humanos e de Gestão de Pessoas.

Existem quatro vantagens de que justificam trabalhar em equipe. A primeira vantagem é a agilidade na captação de informações e em seu uso. O senso de urgência que circunda as atividades na atualidade, não é possível que a alta administração decida como as coisas devem ser feitas e o corpo médio gerencial decodifique essas decisões para o pessoal das bases e este implementá-las. Nos dias atuais, se a mensagem tiver de percorrer um trajeto tão longo, a mesma se perderá no caminho.

A segunda vantagem é que, embora se possa admitir que, no geral, equipes produzem menos ideias e, às vezes, mas lentamente do que pessoas que trabalham individualmente. As ideias provenientes de trabalho em equipe são mais ricas, mais elaboradas, de maior qualidade, porque se baseiam em diferentes visões do fenômeno sob estudo.

A terceira vantagem é que equipes têm tendência maior a assumir riscos, porque a responsabilidade pelos resultados é compartilhada. Desta forma, o indivíduo se sente mais a vontade para transformar em ações suas ideias, tornando-se mais crítico e criativo resultando processos melhores e mais dinâmicos.

A última vantagem de se trabalhar em equipe refere-se ao comprometimento. Quando o poder é compartilhado, como ocorre no trabalho em equipe, no geral as pessoas sentem-se responsáveis pelo resultado e engajam-se no processo. Há uma maior e efetiva cumplicidade, motivacional. (VERGARA apud ALMEIDA, AMORIM et al., 2010).

Partindo disto, sabemos que dinâmicas em grupo, além de auxiliar na comunicação direta, proporcionarão um objetivo em comum entre os participantes, fazendo-os trabalharem juntos visando o bem da equipe como um todo. Os funcionários acabam se comunicando mais, conhecendo uns aos outros, e aqueles que antes não se sentiam parte de uma equipe, agora tiveram essa experiência, conseguem ver que sozinhos não conseguem resolver um problema, mas que a união de forças, ideias e pensamentos entre o grupo pode dar a eles uma nova perspectiva do problema, com diferentes resoluções e opiniões para solucioná-lo.

FIGURA 4: DINÂMICAS EM GRUPO



Fonte: <http://peqengenhariajr.com.br/wp-content/uploads/2016/06/dinamica-de-grupo.png>

Portanto as dinâmicas têm como objetivo desenvolver um meio de aprendizagem para todos ampliarem seus conhecimentos individuais e contribuir para ampliar os do grupo. Todos ali desenvolvem uma função importante, as dinâmicas fazem isso através de brincadeiras e atividades que auxiliam na integração dos funcionários.

7 PRÁTICA DE JOGOS

GRAMIGNA apud LCM TREINAMENTOS afirma que a Prática de Jogos está sendo utilizada cada vez mais, pois sua aplicação exercita as habilidades e incentiva todos os envolvidos para o aprendizado e realização de suas tarefas. Proporciona aos participantes a possibilidade de vivenciar várias situações que possibilitam a prática de conhecimentos adquiridos, a aquisição de novos conhecimentos e o desenvolvimento de diversas habilidades técnicas e comportamentais. Sendo assim, o retorno gerado para a empresa também é muito satisfatório.

Nos últimos anos, segundo GRAMIGNA apud LCM TREINAMENTOS, os jogos se tornaram uma das principais ferramentas para treinar e integrar funcionários de todas as patentes em empresas de todos os portes. O aprendizado por meio de atividades lúdicas é muito maior do que quando o conceito ou a ideia que se quer passar é transmitida numa sala de aula por um instrutor. Além da aplicação em programas de treinamento, os jogos são usados também para seleção de pessoal, avaliação de potencial de candidatos a postos de trabalho, reuniões de funcionários, workshops e eventos internos de empresas. Eles facilitam o aperfeiçoamento das habilidades comunicativas e criativas dos participantes, a integração de equipes, a avaliação e o aprimoramento de habilidades organizacionais.

Segundo, DATNER (2006), o público alvo, ou seja, os jogadores são adultos que jogam com objetivo de vivenciar e de aprender algo de novo sobre si mesmo, sobre processos, e também de ampliar sua percepção do ambiente e dos outros. Trata-se de viver “uma realidade dentro da realidade”, mobilizar todas as energias criativas e pensamentos estratégicos, com espontaneidade, bom humor, motivação e enfrentar os desafios.

A empresa FITNESS INDUSTRIAL, especializada em aplicar Jogos em outras empresas (GRUPO LGRW), afirma que a aprendizagem pela ação é a melhor forma de aumentar a efetividade e o retorno em seus programas de qualificação profissional, pois neste tipo de aprendizagem é trabalhado de forma integrada o Conhecimento (o Saber), a Habilidade (o Saber Fazer) e a Atitude (o Querer Fazer),

contribuindo assim para o desenvolvimento de Competências relevantes para a geração de resultados.

A área de estudo Andragogia, segundo a empresa FITNESS INDUSTRIAL, nos mostra que adultos aprendem o que sentem necessidade de aprender, aprendem melhor fazendo e resolvendo problemas, querem saber por que estão fazendo algo e preferem um ambiente de estudo com troca de informações. Quando bem estruturados e bem conduzidos, os jogos são capazes de contribuir para o alcance dos seguintes benefícios:

Aumento de Conhecimento

- Aquisição de novas informações e/ou “olhares” trazidos no contexto do jogo.
- Integração de dados e informações já disponíveis na memória dos participantes e que passam a fazer sentido como partes de um sistema mais integrado de informações.
- Resgate de conhecimentos anteriormente adquiridos, disponíveis em algum “arquivo” da memória, cujo acesso será facilitado por meio da vivência.
- Discussão de ideias e pré-conceitos com colegas de grupo, o que possibilita o intercâmbio de experiências entre os participantes, posto que os grupos são levados a se organizam reunindo formações acadêmicas diferentes e diferentes experiências profissionais.
- Visão empresarial ampliada grandemente para além dos limites funcionais de cada área, proporcionando uma compreensão da empresa como um sistema que deveria ser harmônico e integrado.
- O jogo permite um aprendizado construtivo, atingido pela repetição de um cenário dinâmico, e que é facilitado pela simplificação da realidade empresarial.

Desenvolvimento de Habilidades

- Desenvolvimento de habilidades gerenciais por meio da prática repetida, ainda que em um ambiente mais simplificado e/ou simulado.
- Aprendizagem através de tentativas sucessivas de melhoria sem incorrer nos custos reais dos erros e das descobertas de uma empresa real.
- Tomada de decisão em condições de risco e incerteza, sob restrição de tempo e de recursos (financeiros e não financeiros), como acontece no dia a dia.

Estímulo da Criatividade

- Decorrente da oportunidade de se trabalhar com um problema igualmente inédito a todos, e, portanto, protegido das “defesas” tradicionais que todos nós construímos em nosso dia a dia como pressuposto para a nossa “própria sobrevivência”.

Fixação de Atitudes

- Reflexão sobre as maneiras de se identificar melhores soluções para os problemas triviais, ou seja, soluções novas para velhos problemas.
- Possibilidade de desenvolver um comportamento adaptativo a novas situações, em função das diversas mudanças que se apresentam durante o jogo e que dinamizam a gestão simulada.
- Exercício de comunicação no trabalho, pois o trabalho em grupo faz com que as pessoas tenham que interagir com objetividade para tomarem decisões.

Segundo GRAMIGNA M. apud LCM TREINAMENTOS, a melhor forma de aprendizagem é a vivencial. A adesão aos jogos, pelos diversos profissionais, deveu-se, em grande parte, às vantagens e aos resultados obtidos, dentre eles:

- Maior compreensão de conceitos, antes considerados abstratos;
- Conscientização da necessidade de um realinhamento atitudinal e comportamental no atual momento de mudanças;
- Redução do tempo dos programas, sem prejuízo da qualidade;
- Maior possibilidade de comprometimento do grupo com resultados;
- Reconhecimento do próprio potencial e das dificuldades individuais;
- Maior aproximação e integração entre facilitador e grupo – cliente;
- Mudanças atitudinais e comportamentais favoráveis ao desempenho profissional;
- Clima grupal favorável à participação ampla nas diversas etapas do processo;
- Resgate lúdico – essência do ser humano;
- Resgate do potencial criativo e descoberta de possibilidades não consideradas anteriormente;
- Possibilidade de mensuração de resultados durante os jogos simulados, possibilitando avaliações comparativas com a realidade empresarial;
- Maiores chances de desenvolvimento de habilidades técnicas, conceituais e interpessoais.

DIAS, M. e NETO, P. (2012), afirmam que há vários nomes para os que trabalham com grupos, sendo assim eles estabeleceram alguns conceitos norteadores que se referem aos que operam em atividade grupal, citados abaixo:

O **coordenador** de grupos é aquele que pode ajudar um ou mais grupos a realizar seu objetivo, pode auxiliar no diagnóstico grupal, na implantação, na produção de um projeto de intervenção, no desenvolvimento e término de um grupo.

O **dinamizador** é aquele que promove, altera ou amplia uma dinâmica que já está em processo. Toma a atitude no processo de elaboração e aplicação das dinâmicas com fins variados.

O **facilitador**, como o próprio título já diz, facilita de outra forma se considerar que um grupo não pode automaticamente ser eficaz. Ele dá uma assistência para que um grupo possa alcançar o objetivo estabelecido.

O **diretor** especifica a ação da dinâmica integrando a técnica com a harmonia da atividade, sem perder o foco psicodramático na ação. Realiza a preparação do grupo e dirige as ações, mantendo o grupo em metas operacionais e criativas.

O **orientador** mantém a orientação das regras, propiciando a validação de critérios para constituir o jogo. Faz a apresentação do jogo, mostra todo o processo com orientação ampla e geral da atividade do grupo.

O **instrutor** é aquele que mostra ou exhibe a técnica, instruindo os processos dinamizadores, ele é na verdade um sujeito que ensina a técnica por meio de uma pedagogia, a didática instrumental.

7.1 NA PRÁTICA

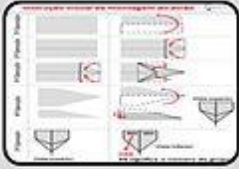
Existem empresas especializadas em fornecer cursos e outros tipos de processos a outras empresas para auxiliarem na implantação de jogos para ajudar no bom desenvolvimento da mesma e um bom desempenho de seus funcionários.

Sollos treinamentos e desenvolvimento, Fitness Industrial, For Your Information Learning Solution, LCM Treinamentos, são algumas das empresas especializadas no ramo.

Os depoimentos de clientes que já usufruíram dos treinamentos e jogos das empresas Fitness Industrial e For Your Information Learning Solution, são muito satisfatórios, na medida em que de maneira lúdica, prática e descontraída o conhecimento é construído naturalmente e os resultados práticos logo apareceram na equipe, mostrando a importância do planejamento. Podem ser utilizadas em qualquer tipo de negócio, facilitando muito o trabalho de passagem de conhecimento e, somada com um treinamento técnico, é a melhor estratégia para aumentar o interesse de todos os envolvidos. Dessa forma é possível conciliar teoria e prática, com garantia de aprendizado e, de fato, os objetivos são totalmente atingidos. A utilização de dinâmicas aliadas aos conceitos torna os cursos mais interessantes e facilita a fixação dos conteúdos, otimizando o aprendizado. O compromisso em atender às necessidades do cliente, desde a escuta atenta para perceber a demanda, passando pelo esforço para oferecer um serviço de qualidade, atenção aos detalhes que fazem a diferença, busca para colocar à disposição os instrutores mais qualificados, interesse em saber se o resultado foi atingido e, por fim, manutenção de um relacionamento ético e respeitoso com seus colaboradores e clientes.

A seguir nas figuras alguns tipos de jogos e dinâmicas que podem ser utilizados pelas empresas:

FIGURA 5: JOGOS DE EMPRESAS

	Stick Plant (Fábrica de Palitos) • Organização industrial • Decisões de investimentos em melhorias • Identificação e gestão de Gargalos
	Aircraft (Fábrica de Aviões) • Organização industrial • Identificação e solução de problemas • Identificação e gestão de Gargalos
	Truck Plant (Fábrica de caminhões) • Organização industrial • Lean Manufacturing • Identificação e gestão gargalos e desperdícios
	TOC Game • Decisões de investimentos • Identificação e Gestão de Gargalos • Gestão da capacidade produtiva

Fonte: <http://www.fitnessindustrial.com/porque-usar-jogos-e-dinamicas> 13/09/2016

FIGURA 6: DINÂMICAS DE EMPRESAS



Fonte: <http://jefjogos.com.br/#desenvhumanov>

A seguir mais algumas Dinâmicas citadas no SÓ DINÂMICAS, usadas no ambiente de trabalho que visam tornar as atividades produtivas mais eficazes:

Foto-linguagem de Comunicação.

Objetivo: Olhando para as fotos sobre a realidade que se vive, aprender a ligar dois ou mais fatos e ter uma opinião sobre eles.

Material necessário: Fotos de jornais e revistas espalhadas por toda a sala.

Número de participantes: Se houver mais de oito pessoas, deve-se subdividir em grupos de cinco.

Descrição:

Os participantes passeiam pela sala, olhando as fotos e escolhem duas fotos que tenham ligação entre si.

Depois, durante 7 minutos, pensam nas seguintes questões:

- a) Que realidade me revelam?
- b) Qual a ligação entre elas?
- c) Por que me identifiquei com elas?

Cada um apresenta as fotos e as conclusões às quais chegou. O restante do grupo pode questionar a ligação dos fatos entre si e fazer perguntas para clarear melhor as afirmações.

Minha bandeira pessoal.

Objetivo: Possibilitar aos participantes a identificação das suas habilidades e limitações.

Material necessário: Fichas de trabalho, lápis preto, lápis de cor, borrachas.

Descrição:

1. Grupo espalhado pela sala. Sentados. Dar a cada participante uma ficha de trabalho. Distribuir o material de desenho pela sala.
 2. Explicar ao grupo que a bandeira geralmente representa um país e significa algo da história desse país. Nesta atividade cada um vai construir sua própria bandeira a partir de seis perguntas feitas pelo coordenador.
 3. Pedir que respondam a cada pergunta por intermédio de um desenho ou de um símbolo na área adequada. Os que não quiserem desenhar poderão escrever uma frase ou algumas palavras, mas o coordenador deve procurar incentivar a expressão pelo desenho.
 4. O coordenador faz as seguintes perguntas, indicando a área onde devem ser respondidas:
 - Qual o seu maior sucesso individual?
 - O que gostaria de mudar em você?
 - Qual a pessoa que você mais admira?
 - Em que atividade você se considera muito bom?
 - O que mais valoriza na vida?
 - Quais as dificuldades ou facilidades para se trabalhar em grupo?
- Dar cerca de vinte minutos para que a bandeira seja confeccionada.
5. Quando todos tiverem terminado, dividir o grupo em subgrupos e pedir que compartilhem suas bandeiras.
 6. Abrir o plenário para comentar o que mais chamou a atenção de cada um em sua própria bandeira e na dos companheiros. Contar o que descobriu sobre si mesmo e sobre o grupo.
 7. No fechamento do encontro, cada participante diz como se sente após ter compartilhado com o grupo sua história pessoal.

Descobrendo pontos positivos e negativos de cada um.

Objetivo: Esta dinâmica é, geralmente, desenvolvida a fim de se descobrir os líderes positivos e negativos de um determinado grupo, pessoas afins, pessoas em que cada um confia.

Material necessário: papel, lápis ou caneta.

Descrição:

Distribui-se um pedaço de papel e caneta para cada componente do grupo.

Cada um deve responder as seguintes perguntas com um tempo de no máximo 20-60 segundos, cronometrados pelo Coordenador da dinâmica.

Exemplo de Perguntas:

- 1) Se você fosse para uma ilha deserta e tivesse que estar lá por muito tempo, quem você levaria dentro desse grupo?
- 2) Se você fosse montar uma festa e tivesse que escolher uma (ou quantas desejarem) pessoa desse grupo quem você escolheria?
- 3) Se você fosse sorteado em um concurso para uma grande viagem e só pudesse levar 3 pessoas dentro desse grupo, quem você levaria?
- 4) Se você fosse montar um time e tivesse que eliminar (tantas pessoas) quem você eliminaria deste grupo?

Obs: As perguntas podem ser elaboradas com o fim específico, mas lembrando que as perguntas não devem ser diretas para o fim proposto, mas em situações comparativas.

Conclusão: De posse dos resultados, conta-se os pontos de cada participante e interpreta-se os dados para utilização de estratégias dentro de empresas. E propõem um debate sobre os pontos positivos e negativos e como melhorar os pontos negativos e exalte os pontos positivos de cada um.

As cores.

Objetivo: Avaliar o espírito de equipe de cada um.

Material necessário: Fita adesiva, 5 cartolinas de cores diferentes cortadas no tamanho de uma folha de papel ofício, e cortadas no tamanho que de para colar na costa de cada um.

Descrição:

Pedir para que os participantes formem um círculo e que fechem os olhos.

O coordenador deve pregar na costa de cada um uma cor, e logo depois as cinco cartolinas de cores diferentes do tamanho de papel ofício, devem ser colados cada um em uma parede da sala.

O coordenador pode pedir para abrirem os olhos e que não podem conversar até o término da dinâmica. O coordenador deve explicar que eles terão um certo tempo para descobrirem sua cor e se destinar para perto da parede que tenha a sua cor. E tudo isto sem poderem se comunicar.

E os que não conseguirem terão que pagar uma prenda.

Recomendação: Com certeza algumas pessoas que entenderão primeiro a dinâmica irão para seu lugar e ficaram rindo dos colegas em vez de os ajudar.

Ao término o coordenador deve informar que todos venceram, com exceção dos que chegaram primeiro e não ajudaram os seus colegas.

Castigo.

Objetivo: Conscientizar que, o que não queremos para nós não devemos desejar para os outros.

Material necessário: Pedacos de papel e caneta.

Descrição:

Distribui-se um pedaço de papel para cada um.

Diz a todos o seguinte: Somos todos irmãos não é? Portanto, ninguém aqui vai ficar chateado se receber um castigo do irmão. Então vocês vão escolher uma pessoa, e dar um castigo a ela.

Isso será feito da seguinte forma: no papel deverá ser escrito o nome de quem vai dar o castigo, o castigo e o nome de quem vai realizar o castigo.

Após recolher todos os papéis o animador fala o desfecho da dinâmica:

Acontece que o feitiço virou contra o feiticeiro, portanto quem deu o castigo é que vai realizá-lo.

Obs: Caso a pessoa não queira realizar o castigo ela receberá um castigo do grupo todo.

As necessidades da empresa.

Objetivo: Conscientizar os indivíduos acerca das necessidades da empresa.

Promover a análise dessas necessidades e unificar o grupo de trabalho em prol da solução dos problemas.

Material necessário: Folha de papel em branco, lápis e folhas de cartolina.

Descrição:

O animador solicita a todos os participantes para que façam uma relação, respondendo, com frases curtas, à seguinte pergunta: “O que a nossa empresa precisa para o seu bom funcionamento?”

Após, alguns minutos organiza-se nas cartolinas, uma lista que contém as respostas individuais dos participantes.

Uma vez terminada esta lista, pede-se que a mesma seja copiada por todos os presentes, colocando-se em primeiro lugar aquela frase que no entender de todos é a mais importante, e assim por diante, até a última frase até aquela que no entender do grupo é a menos importante, no momento.

A seguir, formam-se grupos para que os participantes possam trocar ideias acerca das soluções possíveis.

Depois do debate, o animador pede que a lista seja guardada, e cada qual, numa nova folha, fará outra relação, colocando as soluções encontradas e o que se espera atingir a curto médio e longo prazo.

Terminada esta relação, a pedido do animador, todos podem comparar a lista dos problemas com a lista de soluções e o animador irá anotar as melhores soluções conforme consenso do grupo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a pesquisa realizada para a elaboração deste trabalho, concluímos que a área de Recursos Humanos tem sofrido constantes mudanças que vêm influenciando positivamente para o bem estar da empresa e do colaborador. Entendemos que treinamento e desenvolvimento são a chave para abrir as portas para o sucesso de ambos, e que a utilização de jogos e dinâmicas hoje em dia é extremamente importante dentro das empresas, uma vez que ajuda todos os envolvidos a vivenciar as práticas realizadas, ajuda e motiva o trabalho em equipe.

Treinamento e desenvolvimento de pessoal dentro de qualquer organização é fundamental e essencial para a desenvoltura e crescimento não só do profissional, mas sim da organização em geral. É o processo que faz alavancar tudo, desde a produção à administração. Hoje se faz uso obrigatório e necessário do mesmo, pois não se caracteriza gasto e sim um investimento fundamental para a organização.

Identificamos que os jogos e dinâmicas possibilitam que se sistematizem experiências e se aprenda as consequências de nossas decisões no futuro e em partes diferentes da organização. Além disso, os jogos e dinâmicas possibilitam que se realizem experiências e se aprendam as consequências de nossas decisões no futuro e em partes diferentes da organização.

Os jogos e dinâmicas são, portanto, importantes ferramentas para atingirem objetivos e vem atingindo uma escala crescente em sua utilização.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES MÍDIAS DIGITAIS S/A. **5 motivos pelos quais é importantes treinar seus funcionários**. Disponível em: <<https://meusuccesso.com/artigos/pessoas/5-motivos-pelos-quais-e-importante-treinar-seus-funcionarios-551>> Acesso em: 02/Nov. 2016.

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: Estratégia e Integração organizacional**. São Paulo. Atlas, 2006. p 3-4 Apud MILDEBERGER D. 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais/53514/>> Acesso em: 04/Nov. 2016.

ARAÚJO, M. B.; PEREIRA, J. da S.; BARBOZA, J. da H. **O jogo como instrumento facilitador da aprendizagem: Uma proposta da extensão universitária (re) construindo intervenções docentes para promoção da saúde**. 2011. Disponível em: <<http://www.uesb.br/eventos/semanapedagogia/anais/51CO.pdf>> Acesso em: 08/Set. 2016.

BISPO, P. **O lúdico agrega diferenciais expressivos aos treinamentos**. 2015. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Materia/9635/o-ludico-agrega-diferenciais-expressivos-aos-treinamentos.htm>> Acesso em: 14/Set 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p 6. Apud MILDEBERGER D. 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais/53514/>> Acesso em: 04/Nov. 2016.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 7ª ed, São Paulo Atlas, 2002 APUD NÓBREGA, H. F. **A importância do treinamento e desenvolvimento na empresa**. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/a-importancia-treinamento-desenvolvimento-na-empresa.htm>> Acesso em: 17/Set. 2016.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Como incrementar talentos na empresa**. 7. Ed. Barueri: Manole, 2009 (série Recursos Humanos).

DIAS, M.S.L. e NETO, P. M. S. **Dinâmica de Grupo**, Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. SÓ DINÂMICAS. **Categoria: Dinâmicas para empresa**. Disponível em: <<http://sodinamicas.com.br/Categorias/dinamicas-empresas/>> Acesso em: 23/Out. 2016.

DATNER, Y. **Jogos para Educação Empresarial: jogos, jogos dramáticos, roleplayng, jogos de empresa.** 2ª edição, São Paulo: Ágora, 2006.

EQUIPE VELER. **3 motivos para investir em treinamento e desenvolvimento.** Disponível em: <<http://veler.com.br/blog/3-motivos-para-investir-em-treinamento-e-desenvolvimento/>> Acesso em: 15/Set. 2016.

GRAMIGNA M. Jogos de Empresa e Técnicas Vivenciais. 1995. Makron Books. apud LCM TREINAMENTOS. **O uso de jogos de empresa e técnicas vivenciais.** Disponível em: <<http://lcmtreinamento.com.br/jogos-de-empresa-e-tecnicas-vivenciais/>> Acesso em 04/Nov. 2016.

GRAMIGNA, 1994; FALCÃO, VILA, 2002; FALCÃO, 2003; VILA, SATANDER, 2003; DATNER, 2006 apud AMAZONAS T. O. **Jogos de empresas como ferramentas de treinamento, seleção e desenvolvimento: Um estudo de caso da empresa XYZ** Disponível em: <http://www.academia.edu/3640193/Projeto_Thiany_ATUAL_revisado> Acesso em: 03/Jun. 2016.

GRAMIGNA, M. Jogos de Empresa. São Paulo: Makron Books do Brasil Editora Ltda, 1994, p. 9. apud Martins B. G.; Amorim R. F.; Almeida O. C.; Domingues T. F.; Wingler S. L.; Viana S. L.; Nascimento M. M.; Santos S. R. M.; Rodrigues S. P.; Caldonho G. R.; Júnior P. R.; Tófano Z. S.; **Jogos e dinâmicas de grupos com foco no trabalho em equipe: Desenvolvimento e integração dos indivíduos.** 2010. Disponível em: <<http://conhecimentosadm.webnode.com.br/news/jogos-e-dinamicas-de-grupos-com-foco-no-trabalho-em-equipe-desenvolvimento-e-integracao-dos-individuos/>> Acesso em: 15/Set 2016.

GRUPO LGRW. **Abordagem adequada ao aprendizado de adultos (andragogia).** Disponível em: <<http://www.fitnessindustrial.com/porque-usar-jogos-e-dinamicas>> Acesso em:13/Set. 2016.

HUIZINGA, J. **Homo ludens.** São Paulo: Perspectiva, 1974.

LEWIN K. apud COUTINHO C.; LIMA V.; DUARTE S.; LOPES B.; PESSOA F. **O Processo Grupal na Psicologia Social.** 2014. Disponível em: <<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-social/o-processo-grupal-na-psicologia-social>> Acesso em: 08/Set. 2016.

MARQUES, J. R.. **A Importância das Dinâmicas de Motivação nas Empresas.** 2012. Disponível em:< <http://www.descubrapnl.com.br/coaching/conteudo/o-que-e-coaching/a-importancia-das-dinamicas-de-motivacao-nas-empresas>> Acesso em: 10/Set. 2016.

MICHAELLIS. **Dicionário escolar de língua portuguesa.** São Paulo: Melhoramentos, 2002. p 329.

MILDEBERGER D. **A evolução da área de recursos humanos frente ao ambiente de mudanças organizacionais.** 2011. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais/53514/>> Acesso em: 04/Nov. 2016.

PORTARI S. **Uma breve história dos jogos.** 2014. Disponível em:

<<http://www.sergioportari.com.br/wp-content/uploads/2014/03/02-Uma-Breve-História-dos-Jogos.pdf>> Acesso em: 08/Out. 2016.

SOUZA, Edison Roberto. O lúdico como possibilidade de inclusão no ensino fundamental. Revista Motrivivência. V. 8, n. 9, 1996. Apud ALVES M. R.,

ATIVIDADES LÚDICAS E JOGOS NO ENSINO FUNDAMENTAL Disponível em:

<http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/eventos/evento2004/GT.8/GT8_3_2004.pdf> Acesso em: 23/Mai. 2016.

TANABE M., Jogos de Empresas, São Paulo, FEA-USP, Dissertação de Mestrado, 1977. Apud KALLÁS, D. **A utilização dos jogos de empresa no Ensino da**

Administração. Disponível em: <<http://br.monografias.com/trabalhos/utilizacao-jogos-empresas-ensino-administracao/utilizacao-jogos-empresas-ensino-administracao.shtml>> Acesso em: 08/Set. 2016.

VERGARA, 2000 apud MARTINS B. G.; AMORIM R. F.; ALMEIDA O. C. **Jogos e dinâmicas de grupos com foco no trabalho em equipe: Desenvolvimento e integração dos indivíduos.** 2010. Disponível em:

<<http://conhecimentosadm.webnode.com.br/news/jogos-e-dinamicas-de-grupos-com-foco-no-trabalho-em-equipe-desenvolvimento-e-integracao-dos-individuos/>>. Acesso em: 15/Set 2016.

BIBLIOGRAFIA

COMPORTAMENTAIS, J. **Os Benefícios dos Treinamentos Lúdicos**. 2013.

Disponível em: <<http://www.jogoscomportamentais.com.br/treinamentos-comportamentais-ludicos>> Acesso em: 23/ Mai. 2016.

DEVILLA, M., JORDANI, P. S., GRANELLA, A. P. e ZAMBARDA, A. B. **Jogos e Dinâmicas no Processo de Treinamento e Desenvolvimento nas Organizações**.

Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/29622387.pdf>> Acesso em: 03/ Jun. 2016.

FIUME, O. D. **6059077 Gestão de pessoas**. 2011. Disponível em:

<<http://pt.slideshare.net/dalfiume/6059077-gestaodepessoas>> Acesso em: 04/ Nov. 2016.

MARQUES, J. R. **Benefícios ao se investir em treinamento e desenvolvimento**.

Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/jose-roberto-marques/beneficios-ao-se-investir-em-treinamento-e-desenvolvimento>> Acesso em: 20 Out. 2016.

SILVA, C. **Jogos de empresas como ferramenta de treinamento e desenvolvimento** Disponível em:

<http://www.academia.edu/1818336/Jogos_de_empresas_como_ferramenta_de_treinamento_e_desenvolvimento> Acesso em: 03/ Jun. 2016.

SILVA, E.C.C., SACOMANO, J.B. e MENEGHETTI, J. L. **Uma análise da evolução da área de Recursos Humanos frente a novas exigências dos sistemas produtivos**.

Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais/53514/>> Acesso em: 04/ Nov. 2016.