

Test Drive Game: treinamento lúdico como estratégia para o fortalecimento da cultura de segurança

Anna Paula Sampaio Barbosa*

Renata da Silva Machado

Universidade Federal do Espírito Santo, Departamento de Psicologia Social e do Desenvolvimento, Brasil

RESUMO

A utilização de jogos em treinamentos corporativos vem contribuindo nos processos de aprendizagem das organizações. Tendo como base essa ideia, o objetivo deste trabalho é relatar uma experiência de capacitação de colaboradores na competência Segurança, através de um método lúdico, possibilitando associações com suas práticas laborais. No contexto de uma empresa de transporte coletivo de passageiros, foram realizadas setenta turmas de treinamento com o tema “Direção Defensiva”, com tempo médio de três horas e participação de 700 colaboradores, utilizando-se o jogo Teste Drive Game. O resultado do trabalho evidenciou que a prática de jogos pode facilitar a gestão do conhecimento nas organizações já que permite a participação ativa no processo de aprendizagem, permitindo assim uma possibilidade inovadora para a educação corporativa.

Palavras-chave: cultura de segurança, motoristas, jogo, educação corporativa.

1 INTRODUÇÃO

Dada a relevância da percepção do usuário na avaliação do alcance das mensagens veiculadas nos chamados materiais educativos, este artigo centra-se na análise acerca do uso do instrumento Teste Drive Game em um grupo de motoristas profissionais de uma instituição privada de transporte de passageiros. Nesse trabalho buscou-se identificar em que medida o jogo estimula a troca de experiências, a aquisição de conhecimento e a reflexão de temas tratados no material.

Com objetivo de colaborar na direção dos processos de educação corporativa, principalmente, de empresas de transporte de passageiros, este estudo ressalta a importância do desenvolvimento, acompanhado de processos de avaliação, de tecnologias educacionais aplicadas à educação de trânsito, uma vez que essas investigações fornecem subsídios para programas preventivos. No caso particular, mediante o estímulo à reflexão e discussão sobre problemas da atualidade como o alto número de acidentes e mortes em rodovias brasileiras, uso de drogas e consequências na direção, entre outros aspectos.

Para esse estudo, confeccionou-se o jogo outrora mencionado, no qual os participantes têm a oportunidade de testar seus conhecimentos sobre legislação de trânsito e direção defensiva, além de promover uma reflexão lúdica sobre a atividade dos motoristas de ônibus. O jogo foi construído a partir do documento corporativo que rege as práticas de segurança na organização.

2 CULTURA ORGANIZACIONAL E DE SEGURANÇA

O conceito de cultura organizacional é utilizado para explicar o *modus operandi* de uma organização. Este conceito pode assumir diversas definições a depender da abordagem utilizada. Em um estudo de levantamento foram identificadas algumas perspectivas pelas quais é possível compreender este constructo[27]. Dentre os dados obtidos, destaca-se o modelo de gestão comparativa, que entende as empresas como organismos, coexistindo em torno de

ambientes que apresentam imperativos para o comportamento das pessoas. Nesse sentido, o autor chama atenção para o fato de que a cultura pode ser compreendida como a força motriz e principal influenciadora dos comportamentos dos membros de uma organização.

Sendo assim, o pensamento coletivo criado e difundido no interior das organizações precisa ser amplamente discutido e direcionado da maneira adequada, pois, uma vez que a cultura organizacional influencia as pessoas, é importante que esse impacto sobre o pensamento e comportamento, estejam alinhados aos objetivos e metas organizacionais.

Para além disso, mais do que criar procedimentos e políticas, é preciso levar esse conhecimento para cada colaborador[9][19]. Ou seja, é preciso possibilitar a realização de mudanças na cultura em busca de ajustar o modelo que melhor se adequa às necessidades do negócio [13].

Deriva-se do conceito de cultura organizacional, o conceito da cultura de segurança. Uma vez que cada organização tem uma cultura, essa pode ter um efeito sobre as práticas de segurança. A cultura de segurança de uma organização é o produto dos valores, atitudes, percepção, competências e padrão de comportamento de indivíduos da comunidade organizacional que resultam na eficiência do gerenciamento da segurança do trabalho da empresa[20].

Nesse sentido, pode-se afirmar que a forma de entender os aspectos relacionados à segurança do trabalho tem se expandido de uma visão meramente técnica e administrativa para linhas mais voltadas a todo o processo de gestão e de aspectos culturais que envolvem o trabalho, dessa forma, entende-se que estudar maneiras de modificar as culturas organizacionais possibilitando maior ênfase em processos de segurança através de práticas educativas é uma questão atual e pertinente.

No campo do trânsito, especificamente em empresas de transporte coletivo de passageiros, esta questão é ainda mais emergente. Estudos provam que as questões culturais podem, inúmeras vezes, transformar-se em entraves ou obstáculos significativos para as mudanças requeridas na implementação e resultados de um sistema de gestão da segurança operacional [4][13][26]. Portanto, a formulação de estratégias é essencial para modificações (quando necessárias) ou fortalecimento da cultura de segurança existente numa empresa.

3 TREINAMENTO CORPORATIVO, EDUCAÇÃO PARA O TRÂNSITO E JOGOS

No contexto do complexo processo de tratamento e disseminação de informações é que residem as ações de treinamento corporativo. A capacitação profissional é um dos mais importantes elos de ligação entre a prática organizacional e a psicologia. À medida que o trabalho se especializa, a tecnologia entra em cena e novos comportamentos são requeridos, assim, adequar o homem às novas demandas do trabalho torna-se urgente[6].

Nesse sentido, cabe a empresa fomentar estratégias para a gestão do conhecimento organizacional, que pode ser entendido como “um sistema eficaz de concepção, desenvolvimento e

*e-mail: annapsampaio@gmail.com

implementação de uma cultura de aprendizagem voltada para a competitividade vinculadas às estratégias empresariais”[30].

A partir daí que o investimento em processos de aprendizagem toma lugar, como estratégia de produção de mudanças no comportamento dos profissionais, de forma a constituir novos habilidades, atitudes e conhecimentos, em acordo com as especificidades de cada atividade.

Inicialmente, o treinamento profissional voltou-se às demandas da formação profissional, que exigiam apenas a disseminação de informação e a aprendizagem de novas habilidades inerentes às atividades específicas de cada cargo, alguns anos mais tarde, porém, os estudiosos da área começam a buscar pela compreensão da natureza da educação humana, procurando entender os fatores psicológicos e sociais envolvidos no processo de desenvolvimento profissional[28].

Perspectivas atuais de pesquisa procuram extrair dessas avaliações[3][25], subsídios para as novas práticas educacionais no contexto da organização. Essa questão, suscita a seguinte reflexão: ao se esperar que o treinamento possibilite a construção de novas competências faz-se necessário o emprego de novas técnicas. As formas tradicionais de treinamento e desenvolvimento parecem não atender às expectativas e necessidades atuais[5][21].

Nessa mesma linha de análise, a busca ultrapassa a formatação de estratégias pedagógicas que possam transmitir informações simplesmente, o desafio é produzir metodologias que modifiquem atitudes e conceitos, no sentido de contribuir para a formação de profissionais mais autônomos, engajados e comprometidos[1].

Os desafios da atuação profissional em treinamento corporativo, dessa forma, estão em como desenvolver atividades que se aproximem ao máximo da prática e ao mesmo tempo sejam interessantes, integrem e abordem o modelo de gestão e cultura da empresa. Nesse sentido, orientado para novos objetivos, o treinamento direciona-se agora para o campo da construção de novos recursos instrucionais.

Trabalhos que envolvem intervenções com jogos como ferramentas de aprendizagem nas organizações vêm sendo difundidos nos últimos anos, demonstrando as amplas possibilidades que estes recursos oferecem no processo de construção do conhecimento[6][11].

Os jogos são técnicas mistas que ao mesmo tempo que veiculam conhecimentos, visam a mudança de atitude, que dentro de um contexto de abstração da realidade faz com que o jogador compreenda a realidade organizacional, uma vez que a complexidade foi simplificada no contexto do jogo[1]. O jogo “oferece a possibilidade de análise entre a relação de causa e efeito num espaço de tempo que não seria possível no mundo real” [1].

Há ainda autores que defendem que os jogos em formato de tabuleiro especificamente, permitem uma interação intensa entre os participantes e uma representação visual dos objetivos pretendidos para o treinamento[22]. Nesse sentido, os autores aconselham a priorização de intervenções utilizando-se tais instrumentos, destacando a possibilidade fornecida aos participantes de vivenciar situações problema e estimulação de trocas, contingente a tais ferramentas.

Explorando-se a literatura que aborda a educação para o trânsito no Brasil que utilizam técnicas lúdicas, encontram-se trabalhos que fazem uso de jogos digitais[2][8], que como a maioria dos trabalhos realizados no contexto brasileiro, são destinados ao processo de ensino e aprendizagem de crianças e adolescentes. No contexto internacional é possível encontrar trabalhos que abordam a utilização dos jogos de tabuleiro para formação de motoristas profissionais [10][12], no entanto, estes recomendam a realização de novas pesquisas, uma vez que os resultados encontrados não são conclusivos.

Nesse sentido, como forma de abordar a lacuna presente na literatura, o presente trabalho aborda o seguinte problema de pesquisa: **a aplicação de um jogo de tabuleiro em treinamento de motoristas profissionais pode contribuir no fortalecimento da cultura de segurança no contexto de uma organização de transporte coletivo de passageiros?**

4 JOGO TEST DRIVE GAME

Como instrumento lúdico de intervenção nessa pesquisa foi utilizado o jogo de tabuleiro Test Drive Game desenvolvido pelas autoras desse trabalho. O tabuleiro é ambientado no cotidiano dos profissionais motoristas. De acordo com o enredo do jogo, os jogadores são convidados a iniciar uma viagem e para cumprir os objetivos de seus rotogramas. Para isso, deverão tomar decisões baseadas nas regras e normas da empresa, responder questões sobre direção defensiva e legislação de trânsito, além de refletir sobre as práticas preconizadas pela instituição e sua articulação com um repertório comportamental seguro. Ganha o grupo que consegue realizar o objetivo do rotograma primeiro e retornar para "casa" em segurança.

O jogo foi construído a partir do documento que rege as práticas de segurança na empresa, ou seja, a Política de Segurança. Sendo assim, as regras do jogo e sua mecânica, ou seja, o gameplay é uma tradução lúdica, das instruções de segurança e práticas organizacionais, que muitas vezes não são compreendidos pelos profissionais devido a formalidade e escrita rebuscada da Política de Segurança. As regras no contexto do jogo são escritas de forma acessível, objetiva e simples, adequada a linguagem utilizada pelos motoristas.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Considerando os objetivos gerais da pesquisa esta pode ser classificada como exploratória. De acordo com a literatura científica [29], o presente estudo se encaixa na lógica dos projetos pré experimentais, que têm como objetivo testar o impacto de uma intervenção sobre um resultado. O procedimento escolhido baseou-se no objetivo de empreender uma investigação acerca da experiência de motoristas profissionais de uma instituição de transporte coletivo de passageiros em relação à participação em um treinamento corporativo com utilização de jogo de tabuleiro que trabalhou a competência de Segurança. Desta forma, objetivou-se analisar e identificar aspectos relevantes, no que tange ao impacto da experiência no processo de aprendizagem dos mesmos.

Participaram da pesquisa setecentos motoristas profissionais funcionários da instituição em questão. A população total de motoristas profissionais da empresa é de aproximadamente mil profissionais. O tempo de atividade na empresa desses motoristas é diversificado e se estende de três meses a quarenta anos, aproximadamente.

Durante os treinamentos os profissionais foram divididos em equipes de dez pessoas, perfazendo um total de setenta turmas. Esses grupos foram formados de forma aleatória e cada aglomerado jogou três partidas do jogo Test Drive Game, sendo uma partida-treino. Assim, foi feita uma primeira partida para explicação sobre o funcionamento do jogo e familiarização com o mesmo e, em seguida o grupo, jogava duas partidas. Posteriormente, os participantes eram convidados a responder o questionário de avaliação de jogos educacionais[24]. O questionário era composto por treze questões, sendo que havia espaço para comentários caso o participante desejasse. Este instrumento foi adaptado para essa pesquisa e utilizado no intuito de compreender a experiência do usuário com base na percepção dos próprios treinandos acerca da qualidade do jogo e impacto na aprendizagem. Para tratamento dos resultados advindos dos questionários, os dados foram tabulados em planilha de Excel e o

resultado considerado através de uma pontuação acerca dos diferentes aspectos a respeito da avaliação do jogo e comentários escritos por cada participante.

6 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Os motoristas foram bem receptivos com relação ao jogo, procurou-se deixá-los à vontade para que pudessem explorar o tabuleiro. A maioria não teve dificuldades para compreender a mecânica do jogo, no entanto, algumas vezes houve a necessidade de intervenção do instrutor do treinamento para orientá-los. Cada grupo teve em média três horas de treinamento com o jogo e ao término do foi entregue a cada jogador um questionário com treze questões para que o participante realizasse a avaliação sobre o objeto de aprendizagem, essas questões buscaram avaliar o jogo como ferramenta educacional. Foram obtidos 700 questionários respondidos.

Esse modelo de avaliação buscou a percepção dos participantes sobre as seguintes dimensões promovidas pelo jogo: nível de motivação, experiência do usuário e aprendizagem. A definição do modelo foi realizada levando em consideração as teorias da área de design instrucional e educação, revisitando modelos teóricos como a Taxonomia de Bloom, modelo ARCS (Attention, Relevance, Confidence, Satisfaction), entre outros estudos recentes da área[23].

Em síntese, o modelo teórico para avaliação de jogos educacionais proposto para o contexto brasileiro é composto pelo constructo Reação, sendo os três subcomponentes: a motivação, a experiência do usuário e a aprendizagem[23]. O questionário foi adaptado pelas pesquisadoras e a versão final para aplicação contou com 15 itens para análise. Para definir as notas foi atribuída uma escala que vai de -2 a +2, onde -2 significa que o participante discorda totalmente e 2 significa que o participante concorda totalmente com as afirmativas e zero significa sem opinião acerca do item avaliado.

A respeito do subtema Motivação, de modo geral foi possível observar que o jogo teve efeito positivo sobre este aspecto. Houve uma concentração maior nas notas de 1 e 2 em todos os itens, a média total dos participantes que atribuíram a nota 1 e 2 corresponde 97,7%, a nota 0 foi utilizado por 0%, e as notas -1 e -2 por 2,3% dos profissionais. O item Motivação corresponde a quatro aspectos, sendo eles: satisfação, confiança, relevância, atenção. Em relação à Satisfação, 88% dos participantes confirmaram que seu esforço e da equipe culminou em avançarem no jogo e 12% não concordaram com a afirmativa. No quesito, confiança: 89% dos motoristas concordou que ao passar pelas etapas do jogo sentiram confiança de que estavam aprendendo, 2% atribuíram nota 0 e 9% atribuíram notas -1 e -2. No campo de comentários, o Participante 33, escreveu: “Me senti motivado com jogo um trabalho muito bom que fortaleceu nossa aprendizagem e melhora nosso trabalho”.

No que tange Relevância, o jogo foi considerado relevante para a aprendizagem por 85% dos treinandos, enquanto 15% não concordaram com a afirmativa. Já o aspecto Atenção, alcançou favorabilidade de 97%, ou seja, apenas 3% discordaram deste item. Os participantes afirmam, dessa forma, que o conteúdo do jogo e seu design instrucional fez com que ficassem atentos e engajados com a atividade. Em relação ao design do jogo, 99% dos motoristas consideraram atraente e 1% considerou não atraente. Pode-se observar que este item foi o que apresentou maior favorabilidade nesse estudo. Um dos grandes desafios encontrados entre os desenvolvedores de jogos, é como fazer com que o jogo seja motivador e engajador, e esse desafio fica ainda maior quando o jogo tem a função de informar, como um jogo educativo. Partindo desse desafio, a respeito das características dos jogos que fazem com que os mesmos sejam divertidos e engajadores, a literatura especializada nos direciona aos conceitos

de estado de fluxo, neuro recompensas e feedback positivo. Autores explicam que durante o jogo, alcança-se o estado de fluxo[15][14][18][17], que é uma atividade autotélica ou seja, “não a realizamos com a expectativa de algum benefício futuro, mas simplesmente porque realizá-la já é uma recompensa”[14]. Nessa linha de análise podemos afirmar, de acordo com os dados, que o jogo foi capaz de criar uma experiência que levou ao estado de fluxo e dessa forma, gerou motivação para além da atividade do jogo, também com o aprendizado, gerando engajamento com o treinamento.

Em relação à experiência do usuário, contou-se com cinco aspectos de análise: Imersão, Interação Social, Desafio, Diversão e Compreensão/Competência. O jogo foi considerado divertido por 95% dos profissionais que atribuíram nota 1 e 2 para este item, sendo que 98% dos participantes afirmaram que recomendariam o jogo para os colegas. Um aspecto importante, foi que esta recomendação se deu na prática e contribuiu para o aumento da adesão dos funcionários ao programa de treinamento corporativo. As inscrições para participar do treinamento, após a primeira turma com prática do jogo, aumentaram em 150%. A competência, o item que avaliou se os motoristas atingiram os objetivos do jogo, por meio da expressão lúdica de práticas seguras no contexto de trânsito foi de 84% para as notas 1 e 2 e 16% para as notas -1 e -2. O item que avaliou o desafio, isto é, se o jogo evoluiu num ritmo adequado e dinâmico obteve média de 76% favorabilidade, 3% não opinaram e 21% discordaram desse item, sugerindo nos comentários maior incremento da mecânica, para que o jogo pudesse durar mais e se tornar ainda mais dinâmico.

No quesito Interação Social, 90% dos treinandos considerou que o jogo promoveu momentos de cooperação entre os colegas que participaram, permitindo a construção do conhecimento de forma coletiva e 10% discordaram desse item. Para o Participante 7: “Muito bom, o jogo fez com que a equipe interagisse mais nos temas relacionados e ficou tudo mais divertido”. Os estudos de Epistemologia Genética acerca do desenvolvimento cognitivo contribuem para a análise desse resultado a medida que o autor da teoria explica que a cooperação entre pares, ou seja, a coordenação de pontos de vistas é um fator primordial para o desenvolvimento cognitivo, segundo este estudioso, a construção do conhecimento de forma coletiva influencia positivamente o aprendizado, tal como percebido pelos participantes desse estudo[16].

Em relação à Imersão, quando questionados se o jogo produziu a sensação de “não ter percebido o tempo passar”, 97,5% dos sujeitos atribuíram nota 1 e 2 e 2,5% atribuíram nota -1 e -2 para este item, o que destaca a imersão como um dos três aspectos melhor avaliados no jogo. A respeito do tema imersão, retoma-se o conceito de estado de fluxo e explica que este deve estar presente na construção de estratégias para o sucesso de um objeto de aprendizagem[7]. A autora define fluxo como o estado de engajamento que pode ser criado através de um equilíbrio de desafio e capacidade[7]. Nessa linha de análise, a imersão promovida pelo jogo e evidenciada nos resultados foram possíveis através da utilização de objetivos estruturados, conquistas e feedbacks fornecidos ao longo do jogo.

Foi possível verificar ainda que na percepção dos motoristas o jogo contribuiu na aprendizagem e fortalecimento de comportamentos seguros no contexto de trânsito. Para eles, através de uma reflexão lúdica ficou evidente a necessidade do emprego de atitudes seguras como forma de promoção de saúde para si mesmos e da sociedade. A aprendizagem foi dividida em dois aspectos: a “curto prazo” e “longo prazo”. Assim, foi possível observar: em relação a Aprendizagem a curto prazo, 91% dos treinandos acreditam que o jogo contribuiu na aprendizagem de conteúdos de direção defensiva e legislação de trânsito,

enquanto 9% discordaram da afirmativa. O Participante 2 destaca: “O jogo ajuda a lembrarmos dos procedimentos que nem sempre lembramos no dia a dia”. No que tange a Aprendizagem longo prazo, 95% dos motoristas consideram que o jogo irá contribuir para a melhoria de seu desempenho profissional, enquanto apenas 5% não acreditam que esta experiência irá influenciar em suas atividades laborais.

7 CONCLUSÃO

Este artigo apresentou uma ferramenta analógica para o treinamento de motoristas profissionais, em relação à competência Segurança, considerando os conteúdos de Direção Defensiva e Legislação de Trânsito. No jogo Test Drive Game, o jogador se envolve em uma atividade colaborativa, divertida e desafiadora, ao mesmo tempo em que aprende.

Os resultados sugerem que o jogo cumpriu ao objetivo proposto e respondeu à pergunta que impulsionou essa pesquisa, sendo que a aplicação do jogo no contexto do treinamento de motoristas profissionais contribuiu no fortalecimento da cultura de segurança da organização na qual se deu este estudo. De forma geral, considerando os resultados descritos, pode-se dizer que o uso de jogos educativos, lúdicos e interativos favorece a reflexão e a aquisição do conhecimento, constituindo-se em suporte e incentivo à ação educativa.

Buscou-se avaliar o jogo como ferramenta educacional, através da percepção do próprio treinando e dessa forma foi possível mensurar a percepção dos motoristas a respeito dos 3 aspectos promovidos por um jogo: níveis de motivação, a experiência do usuário e aprendizagem. O índice total de favorabilidade, considerando os três aspectos alcançou a marca de 97% de aprovação entre os participantes. Pretende-se com a conclusão do projeto adaptar e disponibilizar o jogo para ser utilizado em outras instituições que atuam na formação de motoristas profissionais. Além disso, estimular o uso de jogos em programas de treinamento corporativo de empresas de outros segmentos, visto que, o instrumento lúdico mostrou-se uma ferramenta eficaz e estratégica para a educação profissional.

REFERÊNCIAS

- [1] F. B. Alves. Gamification: como criar experiências de aprendizagem engajadoras. *DVS Editora*. 2015.
- [2] A. Balbinot; M. I. Timm & M. A. Zaro. Jogo TransRisco: identificação do comportamento de risco em condutores. *RENOTE*. 2010.
- [3] J. E. Borges-Andrade; T. Zerbin; G. Abbad & L. Mourão. Treinamento, Desenvolvimento e Educação: um modelo para sua gestão. In: *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*, 465-496. 2013.
- [4] G. Bottesini. Influência de medidas de segurança de trânsito no comportamento dos motoristas (*Master's thesis*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). 2010.
- [5] K. C. Campos; A. L. J. Barduchi; D. G. Marques; K. P. Ramos, L. A. D. dos Santos & T. J. Becker. Assesment of the training and development system in medium and large companies from the state of São Paulo. *Psicologia, Reflexão e Crítica*. 2004.
- [6] M. C. C. B. Corrêa. Missão con-tato: a dinâmica do jogo cooperativo na organização. (*Master's thesis*, Universidade Federal do Espírito Santo). 2005.
- [7] J. Dirksen. Design for how people learn (Voices That Matter). USA: *Amazon* (KindleEdition). 2011.
- [8] V. P. Faria; M. Santos; A. C. Inocêncio & P. A. P. Júnior. Apresentação e Avaliação do Jogo "Trânsito Consciente": Um Jogo Educacional Móvel de Auxílio à Conscientização sobre os Riscos de se Dirigir sob Efeito de Álcool. In *Anais do Workshop de Informática na Escola* (Vol. 21, No. 1, p. 564). 2015.
- [9] C. G. Cubillos. Comunicadores corporativos: desafios de una formación profesional por competencias en la era global. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, (33), 49-59. 2010.
- [10] J. C. Kanelos Sr. U.S. Patent No. 5,259,623. Washington, DC: U.S. *Patent and Trademark Office*. 1993.
- [11] M. C. Lopes; J. Gonçalves; F. Fialho & C. Christianne, ComplexLeader: um jogo para o desenvolvimento de liderança com base na complexidade. In *Anais dos Workshops do Congresso Brasileiro de Informática na Educação* (Vol. 4, No. 1, p. 1174). 2015.
- [12] T. H. MacRae. U.S. Patent No. 4,216,966. Washington, DC: U.S. *Patent and Trademark Office*. 1980.
- [13] A. S. V. Martins. Fatores Constituintes da Cultura de Segurança de uma Indústria de Mineração (*Master's thesis*, Fucape). 2013.
- [14] J. Mattar. Games em educação: como os nativos digitais aprendem. 2010.
- [15] J. McGonigal. Reality is broken: Why games make us better and how they can change the world. *Penguin*. 2011.
- [16] J. Piaget. Seis Estudos de Psicologia Trad. Maria Alice Magalhães D'Amorim e Paulo Sérgio Lima Silva. Rio de Janeiro: *Forense Universitária*. 1999.
- [17] M. Prensky. Don't bother me, Mom, I'm learning!: How computer and video games are preparing your kids for 21st century success and how you can help!. St. Paul, MN: *Paragon house*. 2006.
- [18] S. Rabin. Introdução ao desenvolvimento de games. São Paulo: *Cengage Learning*. 2012.
- [19] G. S. Ramos & A. F. T. Santos. Valer (vá ler?): formação de trabalhadores sob a ideologia do mercado na universidade corporativa da Vale. *Trabalho, Educação e Saúde*, 6(2), 283-302. 2008.
- [20] J. Reason. Managing the risks of organizational accidents. Inglaterra: *Ashgate Publishing Limited*. 1997.
- [21] F. Rodrigues & T. V. Rocha. O Uso De Jogos De Tabuleiro Como Instrumento Para Treinamento Da Força De Vendas: Estudo De Caso Em Multinacional Farmacêutica. *Revista Alcance*, 15(1). 2008.
- [22] A. C. A. Sauer & S. A. Zerrenner. Business games and experimental economics: a study of organizational rationality in decision making. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(2), 189-209. 2009.
- [23] R. Savi. Avaliação de jogos voltados para a disseminação do conhecimento. (*Master's thesis* Universidade Federal de Santa Catarina). 2011.
- [24] R. Savi; C. G. Von Wangenheim; V. Ulbricht & T. Vanzin. Proposta de um modelo de avaliação de jogos educacionais. *RENOTE*, 8(3). 2010.
- [25] F. Scorsolini-Comin; D. F. Inocente & I. K. Miura. Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: pautas para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 2011.
- [26] E. A. D. S. Silva. Percepção do risco e a cultura de segurança: o caso aeroportuário (*Master's thesis*, Fundação Educacional Unificada Campo Grandense). 2010.
- [27] L. Smircich. Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative science quarterly*, 339-358. 1983.
- [28] P. E. Spector. Psicologia nas organizações. *Saraiva*. 2006.
- [29] J. W. Creswell. Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. *Artmed*. 2010.
- [30] M. Eboli. Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades. São Paulo: *Editores Gente*. 2004.