



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

DANIEL BARBOSA MEDINA

**A INFLUÊNCIA DOS JOGOS AOS NÍVEIS DE ESTRESSE EM UMA  
ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS NA CIDADE DE CARUARU - PE**

Caruaru  
2025

DANIEL BARBOSA MEDINA

**A INFLUÊNCIA DOS JOGOS AOS NÍVEIS DE ESTRESSE EM UMA  
ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS NA CIDADE DE CARUARU - PE**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Coordenação do Curso de  
Administração do Campus Agreste da  
Universidade Federal de Pernambuco –  
UFPE, na modalidade de monografia,  
como requisito parcial para a obtenção do  
grau de bacharel em Administração.

**Área de concentração:** Administração.

**Orientador:** Prof. Dr. Elielson Oliveira Damascena.

Caruaru

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Medina, Daniel Barbosa.

A influência dos jogos aos níveis de estresse em uma administração de condomínios na cidade de Caruaru - PE / Daniel Barbosa Medina. - Caruaru, 2025.

51 p.

Orientador(a): Elielson Oliveira Damascena

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2025.

Inclui referências, apêndices.

1. jogos. 2. trabalho. 3. estresse. 4. qualidade de vida no trabalho. I. Damascena, Elielson Oliveira. (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

DANIEL BARBOSA MEDINA

**A INFLUÊNCIA DOS JOGOS AOS NÍVEIS DE ESTRESSE EM UMA  
ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS NA CIDADE DE CARUARU - PE**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Coordenação do Curso de  
Administração do Campus Agreste da  
Universidade Federal de Pernambuco –  
UFPE, na modalidade de monografia,  
como requisito parcial para a obtenção do  
grau de bacharel em Administração.

Aprovado em: 08/12/2025

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Elielson Oliveira Damascena (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. José Lindenberg Julião Xavier Filho (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>a</sup>. Ma. Talita da Silva Andrade (Examinadora Externa)  
Universidade Federal de Santa Catarina

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por preparar toda a trajetória da minha vida pessoal e acadêmica que culminou ao fim deste ciclo como discente da Universidade Federal de Pernambuco, pois sem a permissão de Deus não estaria aqui hoje e muito menos teria forças para conciliar todas as dificuldades pessoais e demandas da faculdade que surgiram durante minha graduação.

Dedico este TCC à minha mãe e minha família que me apoiaram desde o início, me deram motivação para seguir até o fim, com todo carinho e conforto ao qual não tenho palavras para agradecer. Não somente aos familiares ao qual nasci e cresci junto, mas àqueles que conheci ao longo dessa vida, colegas, amigos, e professores, em especial o professor Elielson Damascena que me orientou durante esta pesquisa com muita paciência e dedicação.

Sou profundamente grato a minha nova família, preparada por Deus, minha querida esposa Gabrielly, e minhas cachorrinhas de estimação, Mel e Nala. Uma família à qual não me vejo sem, independente dos anos que estão por vir. Agradeço pelo apoio e paciência de minha esposa, principalmente durante o momento delicado de realização desta pesquisa.

Para a Bíblia Sagrada, (1 Co 13:4) “A caridade é sofredora, é benigna: a caridade não é invejosa: a caridade não trata com leviandade, não se ensoberbece, não se porta com indecência, não busca os seus interesses, não se irrita, não suspeita mal; não folga com a injustiça, mas folga com a verdade; tudo sofre, tudo crê, tudo suporta”. Portanto, agradeço a todos os que conheci durante essa jornada e que contribuíram para eu ser quem sou hoje, aos presentes e aos que já se foram, agradeço por toda caridade!

## RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem por objetivo de pesquisa: analisar a compreensão dos funcionários, sobre a possível introdução de jogos no expediente e seus impactos no estresse em uma empresa de grande porte no ramo de administração de condomínios em Caruaru. Trata-se de um estudo de caso, onde foi utilizado o modelo de entrevista estruturada para coleta de dados. Os sujeitos da pesquisa consistem em oito colaboradores da empresa mencionada. A análise de tais dados foi realizada através da técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontam que os funcionários possuem uma percepção altamente positiva e endossam o uso de jogos como uma ferramenta eficaz para a mitigação do estresse ocupacional, a melhora do clima organizacional, e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

**Palavras-chave:** jogos; trabalho; estresse; qualidade de vida no trabalho (QVT).

## **ABSTRACT**

This undergraduate thesis has the research objective of: analyzing employees' understanding of the possible introduction of games during the workday and its impacts on stress levels in a large company in the condominium management sector in Caruaru. This is a case study, where the structured interview model was used for data collection. The research subjects consist of eight employees of the mentioned company. The data analysis was carried out using the content analysis technique. The results indicate that employees have a highly positive perception and endorse the use of games as an effective tool for alleviating occupational stress, enhancing the organizational climate, and Quality of Life at Work (QLW).

**Keywords:** games; work; stress; quality of life at work.

## **LISTA DE QUADROS**

<b>Quadro 01</b> – As sete correntes teóricas sobre jogos - Friedmann (2001)	17
<b>Quadro 02</b> – Vantagens e desvantagens dos jogos - Grando (2001)	20
<b>Quadro 03</b> – Critérios para QVT - Walton (1973)	22
<b>Quadro 04</b> – Tempo de Entrevistas e Laudas Transcritas	30
<b>Quadro 05</b> – Identificação dos Entrevistados	31



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
QVT	Qualidade de vida no trabalho
RH	Recursos Humanos
RPG	<i>Role-Playing Games</i>
RR	<i>Rapid Review</i>
TCC	Trabalho de Conclusão do Curso
T&D	Treinamento e Desenvolvimento

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
1.2	OBJETIVOS.....	14
<b>1.2.1</b>	<b>Objetivo Geral.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>14</b>
1.3	JUSTIFICATIVA DA PESQUISA.....	14
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>17</b>
2.1	JOGOS EM AMBIENTES DE TRABALHO.....	17
<b>2.1.1</b>	<b>Contexto histórico dos jogos.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.2</b>	<b>Aplicação de jogos em ambientes de trabalho.....</b>	<b>20</b>
2.2	JOGOS COMO FERRAMENTA PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	22
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>27</b>
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	27
3.2	ESTUDO DE CASO: ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS.....	29
3.3	COLETA DE DADOS.....	30
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	32
<b>4</b>	<b>DISCUSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>34</b>
4.1	IDENTIFICANDO A NATUREZA DOS JOGOS.....	34
4.2	IDENTIFICANDO OS IMPACTOS DOS JOGOS PARA O ESTRESSE	36

4.3	DISCUTINDO OS BENEFÍCIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE JOGOS..	38
4.4	DISCUTINDO OS DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE JOGOS.....	41
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>47</b>
	<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA.....</b>	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Em escritórios administrativos, o setor de Recursos Humanos (RH) é responsável pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Silva (2023) é de interesse por parte do setor de RH implantar programas para tornar o ambiente de trabalho saudável, onde é levado em consideração tanto a eficiência do trabalho quanto o bem-estar dos colaboradores, com finalidade de resolver alguns dos problemas que afetam muitas organizações brasileiras, promover um ambiente de trabalho menos estressante, reduzir a rotatividade na organização e consequentemente reduzir os custos com treinamentos.

Porquanto, de acordo com Gonzaga (2022), a qualidade do emprego depende da alta produtividade da mão-de-obra, que esta depende além da alta qualificação geral, mas também do capital humano especializado através de treinamentos para exercer suas atividades dentro do ambiente de trabalho. Sendo assim, compreende-se que locais de trabalho com baixo padrão de investimento em treinamento e desenvolvimento (T&D), e em infraestrutura, podem afetar a produtividade do colaborador, e gerar grandes problemas como os citados anteriormente.

Neste estudo, iremos focar nos problemas da alta rotatividade de mão-de-obra e na precarização do trabalho ocasionada pelo estresse. Portanto, para alcançar meios de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e reduzir a rotatividade é necessário desenvolver estratégias dentro destes escritórios, onde a produtividade e o gerenciamento de estresse são os pontos-chave.

Conforme mencionado por Carreiro *et al.* (2022), os treinamentos convencionais são essenciais para o processo de ensino, mas desenvolvem a priori apenas conhecimentos técnicos. De forma alternativa para Rezende *et al.* (2022), a gamificação possibilita não só um engajamento e motivação com o aprendizado, como também melhor fixação de conhecimento, mas principalmente como um momento que estimula a interação entre a equipe, que por muitas vezes se distanciam devido ao estresse e sobrecarga, decorrentes do processo de trabalho.

Sendo assim, a introdução de jogos como uma das alternativas para alcançar o objetivo de amenizar grandes problemas organizacionais como o da alta rotatividade de mão-de-obra e da precarização do trabalho, é uma estratégia inovadora já aplicada no campo de realização do estudo de diversos autores mencionados neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), melhorando consequentemente a QVT dentro da organização, sua imagem externamente, além de também afetar positivamente o cotidiano de seus colaboradores.

De acordo com o livro publicado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), Rotatividade no Mercado de Trabalho Brasileiro (2016), o Brasil está entre os países com as mais altas taxas de rotatividade de emprego, onde entre os anos de 2002 e 2014 foram constatados que cerca de 45% dos desligamentos nas empresas ocorreram em menos de seis meses de carteira assinada e cerca de 65% não atingiram um ano completo. Tais causas para este alto nível de rotatividade se dá pelo “baixo investimento em treinamento e baixo grau de compromisso entre trabalhadores e firmas” (Gonzaga, 2022, p. 123).

Dado os fatos mencionados, com os investimentos corretos na organização pode-se criar um ambiente de trabalho menos propício ao estresse e fazer com que os colaboradores se sintam mais engajados com a empresa e seus colegas de equipe. Em um trabalho que possui um bom clima organizacional, existe uma probabilidade maior de que haja uma motivação por parte do colaborador para se manter na empresa por mais tempo, desta forma retraindo os talentos dentro da empresa.

Os jogos em escritórios administrativos podem ser aplicados de várias maneiras, desde atividades recreativas, momentos lúdicos, implementação de tecnologias e ambientes propícios para estimular o engajamento e o lazer dos colaboradores. Segundo Albuquerque *et al.* (2023) na Revista Foco, os fatores organizacionais que mais afetam a QVT são o estresse, a pressão psicológica das pessoas envolvidas nas atividades ou na gerência, ausência de estímulos e de perspectivas de mudanças na empresa, evidenciando o quão importante é a implementação de programas de QVT.

Sendo um desses estímulos o entretenimento, como uma forma eficaz de reduzir os níveis de estresse no trabalho, assim potencializando o desempenho dos colaboradores ao criar um ambiente mais dinâmico e positivo, logo que o estresse está diretamente ligado aos níveis de produtividade, conforme nos elucida Rocha (2017) que o estresse e a falta de motivação, não contribuem para um ambiente de trabalho saudável, afetando a produtividade e inovação, que são características indispensáveis para um trabalhador.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Ambientes de escritórios administrativos, são comumente conhecidos pela rotina monótona e o estresse ocasionados pela alta demanda e pressões no trabalho, que impacta negativamente a produtividade e o bem-estar dos funcionários. Tais condições insalubres, influenciam diretamente na alta rotatividade dentro das organizações, logo que “[...] colaboradores insatisfeitos produzem menos e, conseqüentemente, seu trabalho renderá bem menos do que o planejado, significando bastante perda de produção e lucratividade para a organização” (Santos, 2011, p. 13).

Sendo pela insatisfação que os funcionários acabam por pedir demissão ou pela baixa produtividade são demitidos pela empresa, onde nos deparamos com a dúvida, e se tivéssemos um meio de reduzir esse estresse e a monotonia desses escritórios, então isso nos leva a pergunta como base dessa pesquisa, “qual a compreensão dos funcionários, sobre a introdução de jogos em suas atividades e sua influência aos níveis de estresse em escritórios administrativos?”.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a compreensão dos funcionários, sobre a possível introdução de jogos no expediente e seus impactos no estresse em uma empresa de grande porte no ramo de administração de condomínios em Caruaru.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar a natureza dos jogos sugeridos pelos entrevistados;
- b) Identificar quais impactos eles/as acreditam que os jogos trariam para o estresse;
- c) Discutir os possíveis benefícios associados à implementação de tais práticas;
- d) Discutir os possíveis desafios associados à implementação de tais práticas.

O entendimento dessa influência sobre os colaboradores é fundamental para que seus gestores possam tomar decisões baseadas nas informações deste estudo, para adoção de estratégias de implementação de jogos em meio ao ambiente de trabalho, para torná-lo mais saudável e produtivo.

## 1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

O desenvolvimento desta pesquisa se baseia na premissa de que toda organização deve acompanhar o bem-estar de seus colaboradores e garantir a QVT, tanto para que venham a se desenvolver melhor dentro de sua função, quanto como pessoas, mantendo um bom relacionamento interno. Um colaborador bem engajado com a equipe, motivado a realizar suas atividades, sem sobrecarga, e sem estresse ocasionado pela jornada de trabalho de um ambiente tóxico, resulta em benefícios como a realização de marketing positivo pelos próprios funcionários, tanto internamente quanto externamente.

Segundo a Associação Brasileira de Marketing (2015), o endomarketing é a introdução de uma perspectiva de marketing à empresa, buscando incluir tal perspectiva a todas as atividades da organização. O endomarketing tem a visão de que todos os colaboradores da organização são clientes e fornecedores. Sendo assim, a empresa ao se dispor a aplicar meios de promover uma melhora na QVT de seus colaboradores, impactará positivamente a mesma como uma forma de endomarketing, captando recursos humanos, e possivelmente clientes.

Quando se trata da relação de QVT e aplicação de jogos na empresa como um meio de amenizar as causas da precarização do trabalho, buscamos atingir uma das causas que mais afetam a qualidade de emprego, a rotatividade de mão-de-obra. Segundo Gonzaga (2022), quanto mais alta for a rotatividade de mão-de-obra, menor a disposição da empresa para investir em seus colaboradores, pois há o risco de que este colaborador não se adeque a empresa e saia sem dar o devido retorno esperado pelo investimento.

Tais fatos resultam em pouco investimento por parte da empresa, baixo desempenho por parte dos colaboradores, ocasionando na baixa qualidade do emprego. Portanto, buscaremos através deste TCC estudar os jogos como meio de amenizar os efeitos da precarização do trabalho, e consequentemente reduzir a rotatividade de mão-de-obra, sendo algo de suma relevância para as empresas, logo que irá impactar na retenção de talentos da empresa, aumento de produtividade, e a possibilidade de gerar uma boa imagem ao entorno da organização.

Em relação à motivação pessoal, esta pesquisa será de grande interesse para meu ambiente de trabalho, pois caso se prove efetivo, será possível adquirir experiência desde o processo de planejamento de aplicação dos jogos em meio ao meu escritório de trabalho, como a execução, e o acompanhamento dos resultados. Por conseguinte, terei a satisfação pessoal de usufruir dos benefícios que tal experimento comprove proporcionar.

Este trabalho será de interesse acadêmico, por correlacionar jogos a área administrativa, ao qual não é muito estudada em nosso país, nem tão pouco valorizada devido a preconceito cultural, tal como seus efeitos em meio a ambientes de estresse, podendo através deste estudo provar a efetividade



dos jogos como um intercessor a melhorar a QVT, podendo esta ser uma ferramenta de objeto de estudo para a academia se aprofundar.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A fundamentação teórica constituirá conceitos abordados por autores, que justifiquem o tema abordado neste trabalho de conclusão de curso. Será apresentado um contexto histórico dos jogos, e sua aplicação em ambientes de trabalho; além de apresentar a Qualidade de Vida do Trabalho segundo alguns autores, e qual o seu impacto no estresse dos colaboradores, concluindo com a correlação destes com a produtividade dentro de uma empresa.

### **2.1 JOGOS EM AMBIENTES DE TRABALHO**

Nesta seção será abordado um dos temas centrais deste trabalho de conclusão de curso, dando início com um contexto histórico dos jogos, mostrando como se deu origem os jogos na sociedade e sua evolução dentro dela, acompanhado em seguida de sua aplicabilidade dentro do ambiente de trabalho, além das possíveis vantagens e desvantagens da inserção dos jogos em ambientes de trabalho.

#### **2.1.1 Contexto histórico dos jogos**

A palavra jogo deriva do Latim “*Ludus*”, que significa tanto “jogo” como “divertimento, e recreação”, sendo de forma mais popular difundida como “jocus”, tendo significado semelhante como “divertimento, ou brincadeira”. Sendo inicialmente algo sem propósito além do entretenimento, levando a ser desenvolvido ao longo do tempo (Brougère, 2004). Através de uma estruturação de um conjunto de regras e definição de objetivos, os jogos passaram a se desenvolver e deixaram de ser considerados como “brincadeiras”.

De acordo com Ribeiro e Ribeiro (2015), o jogo é uma atividade ou ocupação de forma espontânea, praticada em locais específicos, obrigatoriamente devendo seguir regras, sendo elas estabelecidas de forma consensual ou não. Onde deve obter um objetivo para se atingir um fim, e que

gere um sentimento de tensão e alegria de forma que proporcione ao jogador uma sensação de algo diferente do que é realizado durante seu cotidiano.

A origem histórica dos jogos na civilização é desconhecida, sendo de forma imprecisa a data e qual de fato foi o primeiro jogo criado pelos humanos. Apenas se sabe que os mesmos foram propagados de geração em geração até os dias de hoje (Ribeiro e Ribeiro, 2015). Através de registros históricos conseguimos definir uma contextualização para os jogos durante certos períodos da civilização, com sua evolução e devidas contribuições, Friedmann (2001) define estes períodos em sete grandes correntes teóricas sobre o jogo, vide quadro (**Quadro 01**) abaixo:

**Quadro 01:** As sete correntes teóricas sobre jogos - Friedmann (2001)

Período	Corrente Teórica	Descrição Sumária
Final do século XIX	Estudos evolucionistas e desenvolvimentistas	O jogo infantil era interpretado como a sobrevivência das atividades da sociedade adulta.
Final do século XIX, começo do século XX	Difusionismo e particularismo: preservação do jogo	Nesta época, percebeu-se a necessidade de preservar os "costumes" infantis e conservar as condições lúdicas. O jogo era considerado uma característica universal de vários povos, devido à difusão do pensamento humano e conservadorismo das crianças.
Décadas de 20 a 50	Análise do ponto de vista cultural e de personalidade: a projeção do jogo	Neste período ocorreram inúmeras inovações metodológicas para o estudo do jogo infantil, analisando-o em diversos contextos culturais. Tais estudos reconhecem que os jogos são geradores e expressam a personalidade e a cultura de um povo.
Década de 30 a 50	Análise funcional: socialização do jogo	Neste período a ênfase foi dada ao estudo dos jogos adultos como mecanismo socializador.
Começo da Década de 50	Análise estruturalista e cognitivista	O jogo é visto como uma atividade que pode ser expressiva ou geradora de habilidades cognitivas. A teoria de Piaget merece destaque, uma vez que possibilita compreender a relação do jogo com a aprendizagem.
Décadas de 50 a 70	Estudos de Comunicação	Estuda-se a importância da comunicação no jogo.
Década de 70 em diante	Análise ecológica, etológica e experimental: definição do jogo	Nesta teoria foi dada ênfase ao uso de critérios ambientais observáveis e/ou comportamentais. Verificou-se, também, a grande influência dos fabricantes de brinquedos nas brincadeiras e jogos.

**Fonte:** Brincar: crescer e aprender - o resgate do jogo infantil, de Friedmann (2001, p. 90).

Conforme Friedmann (2001) nos mostra através do quadro 01 acima, podemos analisar que com o passar do tempo, jogos que inicialmente eram

vistos como brincadeiras, tiveram uma evolução progressiva na história, passando de jogo infantil, a meio de comunicação e socialização, se tornando até o que conhecemos hoje como campeonatos de esporte, e os jogos das olimpíadas; também sendo hoje algo visto como cultura, arte, entretenimento, trabalho, ferramenta de educação e saúde.

Atualmente os jogos possuem variadas formas de prática, deixando de ser apenas atividades exercidas fisicamente, onde foram desenvolvidos jogos de tabuleiros, cartas, *Role-Playing Games* (RPG), e hoje como mais popular dentre estes, são os jogos eletrônicos (*video games*). O que todos estes possuem em comum seria a fundamentação com base em regras, mas cada um com objetivos diferentes dentro do contexto do jogo.

Além da base em regras, de acordo com Albornoz (2009, p. 78), todo jogo é constituído de

[...] imprevisibilidade e esta é introduzida e acentuada pelas táticas, estratégias, em domínios variáveis. Em um jogo é preciso organizar-se e reorganizar-se, mental e fisicamente, taticamente, com rapidez, e isso depende também de condições exteriores, variáveis.

Tal imprevisibilidade é exemplificada por fatores de limitações pessoais de cada jogador, além de acontecimentos externos naturais que podem impactar o desempenho do jogador.

Os jogos passaram a desempenhar um papel na sociedade como um meio de “aprendizagem e desenvolvimento” para jogadores, de forma a dependem do jogo utilizado, desenvolvendo capacidades físicas e mentais do indivíduo. Conforme nos elucida Moratori (2003), os jogos melhoram a destreza, associação de ideias e raciocínio lógico e indutivo, também ajudam na construção de novas descobertas, desenvolvimento e enriquecimento de personalidade.

Para Ribeiro e Ribeiro (2015, p. 02), os jogos possuem o objetivo indireto de proporcionar “[...] melhoras significativas referentes à questão da memória, seja ela visual, auditiva ou cinestésica, a percepção auditiva e visual, o raciocínio lógico matemático, a expressão linguística e principalmente o planejamento e a organização”, sendo estes benefícios essenciais para procedimentos de aprendizagem infantil, como também para o ambiente de trabalho.

### 2.1.2 Aplicação de jogos em ambientes de trabalho

Após uma contextualização da história dos jogos, passamos a enxergar como tal ferramenta pode ser útil em ambientes de trabalho. Através do artigo de Neidenbach *et al.* (2020), “Gamificação nas organizações: processos de aprendizado e construção de sentido”, podemos ter uma breve noção de que os jogos já são visados por organizações para além de ambientes para lazer dos colaboradores, sendo utilizados como uma real ferramenta de trabalho.

No setor varejista, onde seis empresas foram entrevistadas no estudo de Neidenbach *et al.* (2020), são analisados jogos como ferramenta estimulante de aprendizagem de conteúdo, e de engajamento de gestores, que por consequência se apresentou também como uma ferramenta para melhorar processos gerenciais. Além de apresentar de acordo com os entrevistados que, houve uma melhora no clima organizacional, gerando maior engajamento de seus colaboradores, assim como aprimorar a interação entre gestores e sua equipe.

Isto comprova que a gamificação chamou atenção das empresas, que buscam cada vez mais se aprofundar em como utilizar tal ferramenta, como uma possível resposta para inovar os métodos para engajar e motivar pessoas. A introdução de jogos nas empresas tem como objetivo “[...] trazer motivação às atividades diárias dos indivíduos, como as tarefas de trabalho, que, muitas vezes, não são atrativas ou não despertam o seu interesse” (Santinho, 2018, p.28).

O autor também ressalta que, a motivação, seguindo a teoria da autodeterminação, estabelece que as pessoas buscam realizar atividades que satisfaçam suas necessidades motivacionais. Esta teoria define que há duas formas de motivação: a intrínseca e a extrínseca. Segundo Mekler *et al.* (2017) a motivação intrínseca busca o interesse do indivíduo em realizar uma atividade por esta ser interessante ou agradável, enquanto a extrínseca tem como objetivo incentivar as pessoas a realizarem atividades em benefício de alguma recompensa externa.

Segundo Ribeiro e Ribeiro (2015), os *games* são intrinsecamente motivantes, pois naturalmente possuem a capacidade de proporcionar ao jogador a sensação de prazer enquanto realiza a ação, que por ventura aumenta sua motivação a partir das emoções geradas. Também é dito pelos mesmo autores que, os games envolvem níveis de afetividade de forma física, mental e contagiante. Sendo uma atividade diferente das demais, pois possui a capacidade de fazer com que os jogadores realizem uma ação acreditando que podem alcançar o resultado esperado.

Os autores ainda afirmam que, em conjunto com a motivação gerada pelos games, são de fácil aplicabilidade, logo que são atraentes tanto para crianças quanto para adultos, e não fazem distinção de sexo, raça, ou nacionalidade. Além de também proporcionar aos jogadores situações com objetivos, metas e fases, em tempo real, criando laços sociais e desenvolvendo o senso de colaboração, que são alguns dos objetivos que qualquer empresa gostaria de obter ao implementar jogos no local de trabalho.

**Quadro 02:** Vantagens e desvantagens dos jogos - Grando (2001)

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>fixação de conceitos</b> já aprendidos de uma forma motivadora;</li> <li>• <b>introdução e desenvolvimento de conceitos</b> de difícil compreensão;</li> <li>• desenvolvimento de <b>estratégias de resolução de problemas</b> (desafio dos jogos);</li> <li>• aprender a <b>tomar decisões</b> e saber <b>avaliá-las</b>;</li> <li>• <b>significação</b> para conceitos aparentemente incomprensíveis;</li> <li>• o jogo favorece a <b>socialização</b> entre colaboradores e a conscientização do <b>trabalho em equipe</b>;</li> <li>• a utilização dos jogos é um fator de <b>motivação</b>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• quando os jogos são mal utilizados, existe o perigo de dar ao jogo um <b>caráter puramente aleatório</b>, tornando-se um <b>“apêndice” no trabalho</b>.</li> <li>• <b>o tempo gasto</b> com as atividades de jogo na empresa demanda uma parada dos colaboradores em suas atividades rotineiras;</li> <li>• <b>a coerção da empresa</b>, exigindo que o colaborador jogue, mesmo que ele não queira <b>destruindo a voluntariedade</b> pertencente a natureza do jogo;</li> <li>• a dificuldade de acesso à disponibilidade de materiais e recursos sobre o uso de jogos no trabalho.</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pelo autor com base no artigo O jogo na educação: aspectos didático-metodológicos do jogo na educação matemática de Grando (2001, p. 1-9).

Conforme o quadro (Quadro 02) acima, podemos ver as vantagens e desvantagens na utilização de jogos como ferramenta nas organizações, como também para Rezende *et al.* (2022) os jogos podem servir como ferramenta para motivar colaboradores, despertar maior interesse no aprendizado de

novas atividades, além de engajar a desenvolverem um melhor trabalho em equipe. Assim como qualquer estratégia de melhoria, esta possui desvantagens, que podem ser evitadas ou amenizadas com planejamento antes da aplicação, pois este exige tempo e investimento financeiro.

## 2.2 JOGOS COMO FERRAMENTA PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Segundo Canal (2022), devido ao novo cenário competitivo entre organizações, e o intenso desenvolvimento tecnológico, as empresas passaram a reconhecer a importância da QVT dos seus funcionários. Levando a essas empresas se adequarem ao novo modelo, adotando medidas de melhoria ao ambiente de trabalho, tornando-o mais agradável para o desenvolvimento das atividades profissionais. Pois se a empresa busca pela satisfação dos seus funcionários pode beneficiar um ambiente motivador, logo que as organizações têm forte influência na motivação de seus colaboradores.

Para Canal (2022, p. 28), “Os programas de QVT podem ser muito importantes para o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados, bem como para o desenvolvimento das organizações”. Através destes programas, é proporcionado melhores condições de trabalho, aumentando a satisfação e motivação dos trabalhadores. Segundo a autora, estas organizações que aderem a tais programas, se destacam e obtêm vantagem competitiva no mercado, pois, melhores condições de trabalho promovem o bem-estar das pessoas, influenciando diretamente na produtividade.

Para Limongi-França (2014) a QVT é definida como o conjunto de ações utilizadas por uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente organizacional, como a definição de execução de tarefas e a preocupação com o ambiente físico. Sendo assim, é necessário investir na QVT para promover o bem-estar no trabalho, dado a importância da motivação dos colaboradores e o sentimento de valorização e satisfação com o trabalho que executam para que sejam mais produtivos e realizem um trabalho de qualidade.

Um dos autores mais mencionados quando se trata do estudo sobre QVT é Walton (1973), sendo o primeiro a se aprofundar neste tema, correlacionando a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores. Walton (1973) classifica critérios para a QVT, divididos em oito categorias, dada sua grande abrangência sobre o tema os dados mencionados sobre o modelo de Walton possuem enorme importância até hoje, conforme o Quadro 03 a seguir.

**Quadro 03:** Critérios para QVT - Walton (1973)

<b>Critérios</b>	<b>Definição</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	Justa, se o salário é apropriado para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. Adequada, se a renda é suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado.
<b>Condições de trabalho</b>	Considerando variáveis como horas trabalhadas razoáveis, pagamento de horas extras, condições físicas do trabalho que minimizem riscos de doenças e acidentes envolvendo o trabalho.
<b>Uso e desenvolvimento de capacidades</b>	São necessárias cinco variáveis para este desenvolvimento: Autonomia - quando o trabalho permite a autonomia e autocontrole das atividades. Habilidades múltiplas - quando permite ao empregado usar suas habilidades. Informação e perspectiva - relacionada com a obtenção de informações significativas sobre todo processo do trabalho além de saber dos resultados de sua própria ação. Tarefas completas - se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta. Planejamento - se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho.
<b>Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados</b>	Tal critério refere-se à oportunidade de carreira no emprego, como o desenvolvimento dentro da empresa, expectativa de obter conhecimentos úteis para futuros trabalhos, oportunidades de progresso em termos organizacionais, e a segurança de emprego ou renda.



<b>Integração social na Instituição</b>	Composto por ausência de preconceitos, igualitarismo, mobilidade de ascender profissionalmente, grupos preliminares de apoio, senso comunitário, abertura interpessoal para interação entre colaboradores.
<b>Constitucionalismo</b>	Está relacionado aos direitos e deveres que cada colaborador tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a forma como ele pode se proteger.
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>	Se trata da experiência individual no trabalho, envolvendo sua vida pessoal, que pode ser impactada positiva ou negativamente. O trabalho cumpre seu papel de maneira equilibrada quando as atividades requeridas não ultrapassam o tempo de lazer e o tempo com a família.
<b>Relevância social do trabalho na vida</b>	Relaciona a autoestima do colaborador a responsabilidade social da empresa, ao qual pode ser afetada quando a empresa não é socialmente responsável, podendo causar depreciação do próprio trabalho ou da carreira de seus colaboradores.

**Fonte:** Quality of working life: what is it? USA: Sloan Management Review, de Walton (1973, p. 11-21).

Na pesquisa de Júnior et al. (2022) é questionado “como os jogos digitais com propósito podem auxiliar em treinamentos de situações de risco na indústria?”. Tendo como objetivo apresentar os resultados de uma Rapid Review (RR) que verificou dentre 14 estudos relacionados à aplicação de jogos como treinamentos em empresas, onde os resultados apontaram para a eficácia dos treinamentos com jogos digitais, quando comparados a métodos de treinamentos tradicionais.

Comprovando a eficácia dos jogos como uma ferramenta para treinamento em ambientes de trabalho, agrega mais um ponto positivo para a implementação de tal ferramenta, sendo mostrado por Júnior *et al.* (2022) que dentre os 14 estudos, de acordo com 7 dos autores destes estudos analisados consideram os jogos como efetivos para aprendizagem de processos e cenários, e 5 deles como efetivos para promover o engajamento de equipe. Onde tais características são essenciais para a QVT, pois melhora a autoestima dos funcionários e promove proximidade entre colegas de trabalho.

Conforme o trabalho realizado por Maistro *et al.* (2024), foi observado que há um esgotamento profissional (ou síndrome de burnout) ocasionado por situações desgastantes no trabalho. Rotinas de trabalho das quais sobrecarregam os colaboradores sob constante pressão, que afetam e desgastam o físico e emocional do profissional, causando um impacto direto no desempenho durante o expediente.

Para Lopes (2016), o estresse tem sido um problema relevante para empregados, organizações, e para o governo, por gerar altos custos devido a demissões. Devido ser um problema que afeta todos envolvidos, têm surgido cada vez mais pesquisas para se compreender qual a maneira mais eficaz e eficiente para enfrentar o estresse. Este problema pode se tornar crônico e comprometer o desempenho do empregado de maneira profissional, familiar e social. O que ocasiona em sentimento de frustração, podendo o levar ao abandono da profissão.

Maistro *et al.* (2024) nos apresenta o fato de que um colaborador sobrecarregado no trabalho, procura preencher um vazio existencial que sua própria mente cansada gera, o levando a procurar atingir cada vez mais metas, o tornando insatisfeito mesmo ao concluir seus objetivos diariamente. Este colaborador, em seu esgotamento físico e mental, acaba por criar autocobranças desnecessárias, transformando seu ambiente de trabalho mais estressante e cansativo do que ele naturalmente já se apresenta ser.

Para o mesmo autor, a ferramenta utilizada para a garantia de QVT é o "break time", que por sua vez é utilizado durante o horário de trabalho como um pilar fundamental para a produtividade e o bem-estar dos funcionários, este desempenha um papel essencial na recuperação da saúde física e mental do colaborador. Sendo afirmado pelos autores que, atualmente, para que se tenha uma gestão eficiente do tempo de trabalho deve-se buscar a valorização de pausas regulares, para recuperação do cansaço gerado pelo serviço, e também o aumento da criatividade e do foco.

Tratando os jogos como uma ferramenta para o "break time", segundo Maistro *et al.* (2024) tais períodos de descanso durante o trabalho, beneficiam o cérebro de seus colaboradores com a sensação de recompensa. Pois isto ocorre por quebrar a rotina entre passar o dia em frente a telas e a diminuição

de estímulos mentais. Tornando assim o cotidiano no ambiente de trabalho menos estressante, por eliminar ciclos onde só é exercida a mesma atividade por horas seguidas.

De forma alternativa, os jogos podem ser utilizados como “break time” dentro das organizações, segundo Spagnol *et al.* (2015), os jogos trazem muito do cotidiano e da vivência dos jogadores, tendo como uma das características principais gerar conhecimento e desenvolver um trabalho de equipe melhor através da interação gerada entre os participantes. Sendo os jogos utilizados como estratégia de “break time” no trabalho, promovendo um momento de descanso ao trabalhador, e reduzindo o estresse.

De acordo com Maistro *et al.* (2024), estes intervalos de descanso ativam a estimulação do cérebro, e por consequência aumentam os níveis de produtividade. Podendo variar entre altos níveis de estimulação quanto baixos durante estes momentos de “breaking time”, a depender da atividade a ser exercida. O autor exemplifica a leitura como uma atividade de alto nível de estimulação, enquanto jogos de tabuleiro como a dama possuem um nível de estímulo menor.

A seguir, o próximo capítulo irá demonstrar como se dará o processo metodológico deste estudo, sendo discorrido sobre todas as etapas mediante a trajetória deste estudo.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Será apresentado neste capítulo a metodologia a ser utilizada na pesquisa deste Trabalho de Conclusão de Curso. Nos tópicos a seguir irão conter a caracterização da pesquisa, descrição da empresa utilizada para pesquisa, assim como se dará as entrevistas que servirão de base para coleta dos dados.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Buscando compreender melhor qual o ponto de vista do objeto de estudo deste trabalho, e visando os objetivos definidos para execução da pesquisa, será utilizada a abordagem qualitativa. Minayo (2002) nos elucida que, quando tratamos de uma pesquisa qualitativa, aplicada nas ciências sociais, esta possui o foco em buscar o nível de realidade ao qual não pode ser quantificado. Trabalhando com todas as possibilidades de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, se aprofundando na busca de informações que não podem ser reduzidas à operacionalização de variáveis.

Portanto, o conceito que temos de uma pesquisa qualitativa segundo Minayo (2002, p. 22), “A abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas”. Logo o que podemos entender é que esta visa realizar coleta e análise de dados se aprofundando no mundo dos significados das ações e relações humanas, buscando captar as variáveis pessoais de cada indivíduo participante da pesquisa, algo que não é perceptível e não captável através de métodos de pesquisa quantitativa.

Dada a situação desta pesquisa possuir uma natureza mais exploratória, será aplicada uma metodologia de pesquisa específica para estudo de caso. Ao qual para Gil (2008), se caracteriza pelo estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de forma que permita o seu entendimento ampla e detalhadamente, algo que pode ser considerado inalcançável ao utilizar outros métodos de pesquisa.

Para Yin (2005), o estudo de caso é um estudo de experiência prática que se deve ter um contato direto, não se utilizando apenas de raciocínio ou deduções, com o intuito de investigar um dado acontecimento, onde seu contexto não é definido de forma evidente devido sua profundidade, ao qual possui várias fontes de evidência. Onde tal método pode ser utilizado deliberadamente ao lidar com situações contextuais, podendo ser altamente relevante ao acontecimento que é alvo do estudo.

Portanto, este TCC será trabalhado com base em uma metodologia qualitativa, buscando realizar um estudo de caso em uma empresa de administração de condomínios. O intuito de estudar esta organização, parte da aspiração em compreender os efeitos que os jogos podem exercer sobre o ambiente de trabalho, e consequentemente aos níveis de estresse no cotidiano dos colaboradores.

O fato de um estudo de caso buscar responder perguntas de cunho investigativo, de forma aprofundada, esta abordagem nos ajuda a identificar razões pelo acontecimento de fenômenos contemporâneos dentro do contexto real, o que impulsiona o interesse em buscar entender como os jogos podem beneficiar um colaborador (reduzindo seu estresse) em meio a um ambiente de trabalho administrativo que por muitas vezes são repletos de muitas cobranças por resultados, pressão, regulamentações excessivas para pausas, e consequentemente o estresse.

Além dos motivos mencionados, existe o interesse pessoal do autor, com base na experiência própria da convivência em tal ambiente, sendo totalmente envolvido no contexto organizacional, que é necessário para entendimento de fenômenos tão complexos como intervenções lúdicas poderiam ser eficazes para o estresse no trabalho. A empresa a ser estudada atua como referência na área de condomínios da cidade de Caruaru-PE, em termos de crescimento e reconhecimento pelos clientes, que será melhor detalhada na próxima seção.

### 3.2 ESTUDO DE CASO: ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS

A empresa que será utilizada como base para este estudo de caso, conforme mencionada anteriormente, se trata de uma administração de condomínios, situada na cidade de Caruaru, no estado de Pernambuco. Tal empresa terá seu nome ocultado, por razões éticas, porém toda informação descrita nesta seção terá como fonte o site oficial da empresa, e estas informações estarão atualizadas de acordo com o acesso para a produção deste TCC no ano de 2025.

A empresa a ser analisada neste TCC foi inaugurada no ano de 1997, tendo 28 anos de atividade no mercado, sendo uma das poucas deste ramo na cidade de Caruaru. Esta possui o número aproximado a 300 (trezentas) operações, e vem sempre realizando eventos sazonais em seu interior, mostrando seu impacto financeiro e cultural de grande relevância para a cidade de Caruaru e região do agreste, contando com um fluxo mensal de pessoas em seu interior de aproximadamente 1 milhão de pessoas.

Por se tratar de uma administração de condomínios, do qual possui o total de 15 funcionários em seu quadro, dos quais são responsáveis por promover todo o sucesso financeiro, comercial, e promocional, onde mantém sua operação funcionando por anos e um fluxo de pessoas constantes em seu interior, esta tem como seu principal objetivo a locação de espaços em seu interior e a promoção de eventos para atrair o público até o seu local. Portanto, considerando as informações presentes em seu site, podemos considerar uma empresa de grande porte para a região do Agreste de Pernambuco.

Logo, o estudo de caso a ser realizado neste TCC será de suma importância tendo em vista o impacto que a empresa em questão tem sobre sua localidade, ao estudarmos a segmentação de uma administradora de condomínios, buscando entender a real influência dos jogos para os níveis de estresse dos colaboradores que se deparam com tamanho peso que a organização carrega por seu histórico. Sendo evidenciado na próxima seção como foi realizado o processo de entrevistas com os colaboradores, sendo esta responsável por nos fornecer dados suficientes para realizar esta pesquisa.

### 3.3 COLETA DE DADOS

O presente trabalho de conclusão de curso, com o objetivo de realizar a coleta de dados e promover um maior aprofundamento na temática, optou pela utilização de entrevistas. Essa escolha fundamenta-se em Minayo (2002, p. 57), que nos afirma que “[...] o pesquisador busca obter informes contidos na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa despretensiosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta de fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa [...]”.

Dessa forma, destaca-se a relevância da participação desses sujeitos-objeto, pois são eles(a) que fornecerão as informações necessárias para a análise e o bom desenvolvimento da pesquisa. Especificamente, adotou-se a entrevista estruturada, a qual, segundo Minayo (2002, p. 58), “pressupõe perguntas previamente formuladas”, conforme apresentadas no “Apêndice A” deste TCC.

As entrevistas foram realizadas de forma presencial durante o período de 15 de outubro à 01 de novembro de 2025, sendo o número da amostra de funcionários equivalente a oito entrevistados, ao qual estes entrevistados pertencem a diversos setores diferentes da organização. Os entrevistados foram escolhidos com o pré-requisito de trabalharem na administração da empresa ao qual está sendo analisada neste TCC, não possuindo limitações quanto à idade, função, ou cargo dentro da organização.

Dentre os entrevistados, foram todos colaboradores que tiveram contato com uma dinâmica já aplicada na empresa no ano de 2024, que funcionava como jogo semanalmente realizado no ambiente de trabalho, para se ter uma amostra total do impacto que ocasionou a experiência de jogos no ambiente de trabalho, logo que estes já possuem a experiência de se “ter e não ter” jogos no cotidiano do trabalho. O escopo a ser analisado busca compreender se a experiência dos jogos no ambiente de trabalho é positiva ou negativa.

Por razões éticas, será mantido em sigilo o nome dos oito participantes, ao qual estes entrevistados serão identificados como E1 (entrevistado(a) 1), E2 (entrevistado(a) 2), e assim por diante. De acordo com Gil (2008, p. 116) toda entrevista deve manter o “[...] caráter estritamente confidencial e as

informações prestadas [...] no anonimato”. Enquanto os dados, serão tratados com base na técnica de análise de conteúdo, que segundo Bardin (1997, p. 42) é definida como

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

A análise de conteúdo foi realizada a partir de técnicas específicas de estudos qualitativos, visando analisar todo o conteúdo das entrevistas transcritas, e obtendo informações concretas dos dados coletados através das oito entrevistas realizadas. Tais entrevistas tiveram um tempo médio de duração de 9 minutos e 30 segundos, e um total de 1 hora, 15 minutos e 57 segundos, de acordo com o Quadro 04 abaixo.

**Quadro 04** -Tempo de Entrevistas e Laudas Transcritas

ENTREVISTADO	TEMPO DE ENTREVISTA	LAUDAS TRANSCRITAS
<b>E1</b>	7 minutos e 47 segundos	4
<b>E2</b>	9 minutos e 35 segundos	4
<b>E3</b>	5 minutos e 16 segundos	3
<b>E4</b>	11 minutos e 47 segundos	4
<b>E5</b>	16 minutos e 30 segundos	8
<b>E6</b>	8 minutos e 37 segundos	4
<b>E7</b>	6 minutos e 28 segundos	4
<b>E8</b>	9 minutos e 57 segundos	4
<b>TOTAL</b>	1 hora, 15 minutos e 57 segundos	35

Fonte: O autor (2025).



### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise de dados desta pesquisa, foi utilizado a técnica de análise de conteúdo, da qual tem como seu princípio analisar todas informações obtidas através de entrevistas e do que foi observado pelo pesquisador, pois de acordo com Moraes (1999, p.2) este processo é constituído de “uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos”.

De acordo com os dados inicialmente coletados, demonstrados no Quadro 05 abaixo, foi constatado que a faixa etária dos entrevistados que compõem mais de 50% do quadro de funcionários da administração, é por volta de 32 anos, que por grande maioria possui alguma formação acadêmica, e os poucos que não são formados estão em processo para tal, e uma média de 6 anos e meio dentro da empresa, demonstrando a visão tanto de veteranos quanto de novatos na organização.

**Quadro 05** - Identificação dos Entrevistados

ENTREVISTADO	IDADE	FORMAÇÃO	CARGO	TEMPO DE EMPRESA
<b>E1</b>	27	Publicidade e Propaganda	Analista de Criação	1 ano e 2 meses
<b>E2</b>	28	Comunicação Social	Analista de Criação	3 anos e 7 meses
<b>E3</b>	37	Ciências Contábeis	Analista Fiscal	11 anos
<b>E4</b>	35	Gestão de Recursos Humanos	Assistente de Departamento Pessoal	14 anos
<b>E5</b>	40	Cursando Gestão Financeira	Assistente de Faturamento	15 anos
<b>E6</b>	31	Direito	Auxiliar de Contratos	1 ano

<b>E7</b>	33	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	Analista de Criação	2 anos e 5 meses
<b>E8</b>	24	Cursando Ciências da Computação	Analista de Tecnologias da Informação	4 anos

**Fonte:** O autor (2025).

O número de 8 entrevistas alcançadas é representado por alguns dos colaboradores alegarem falta de tempo para participar das entrevistas, o que pode ser justificado pelo sistema da organização, relatado pelos próprios entrevistados, onde por sua vez pressiona os funcionários, ao qual evitam a participação deste estudo por medo de alguma represália. Para além do motivo ocasionado indiretamente pela organização, também é evidenciado o número de entrevistas realizadas se comparado ao tempo reduzido para realização do TCC de acordo com o período letivo de 2025.2 da UFPE, Campus do Agreste.

A análise de conteúdo neste TCC foi feita a partir de uma leitura minuciosa das entrevistas, com separação por seções para alcance dos objetivos. Seguimos nessa perspectiva, porquanto Minayo (2002) nos aponta que a análise de dados encontra-se atrelada intrinsecamente ao processo interpretativo, o que propicia ao pesquisador a possibilidade de uma visão cuidadosa sobre os dados de pesquisa obtidos através de sua coleta.

A codificação utilizada nesta pesquisa é uma etapa fundamental na análise de conteúdo, com o objetivo de rotular e categorizar dados brutos retirados de uma entrevista ou de documentos, para representar ideias, significados ou padrões relevantes para a pesquisa. O que para Gil (2008, p. 158) a codificação pode ser simplificada como “o processo pelo qual os dados brutos são transformados em símbolos que possam ser tabulados”.

Considerando as respostas obtidas ao decorrer das entrevistas, cada uma delas foram separadas de acordo com o teor de cada uma das perguntas, visando extrair dados para auxiliar no alcance dos quatro objetivos especificados anteriormente neste TCC. Do qual estas respostas serão analisadas uma a uma e estratificadas de acordo com cada um dos objetivos no capítulo a seguir.

## 4 DISCUSSÃO DOS DADOS

Na intenção de alcançar os objetivos definidos neste TCC, ao decorrer deste capítulo será realizada uma análise de todas as informações extraídas das oito entrevistas realizadas anteriormente mencionadas neste estudo.

### 4.1 IDENTIFICANDO A NATUREZA DOS JOGOS

Para identificar a natureza dos jogos, inicialmente buscamos compreender se habitualmente os jogos são utilizados no cotidiano dos entrevistados e com quais jogos possuem familiaridade, entendendo a particularidade de cada indivíduo buscamos entender quais as preferências de tipos de jogos são mais predominantes, optando por jogos digitais, analógicos ou de atividades físicas. Por fim, analisando qual a percepção dos entrevistados sobre os efeitos positivos que os jogos podem ter em seu cotidiano.

De acordo com a pergunta “Você costuma jogar algum tipo de jogo? Se sim, quais costuma jogar?”, podemos destacar as seguintes respostas obtidas nas entrevistas:

Atualmente eu não tenho mais a rotina de ficar jogando, porém, antigamente, eu costumava jogar 2 jogos específicos. Um de tiro que era o Rainbow Six Siege, e outro de espada, que era o For Honor. Estes foram os 2 jogos em que realmente mais tive horas jogadas nele. Um é de tiro de equipe, de resgatar reféns, o outro é um jogo de espada, luta de espadas, artes marciais (E2).

Sim, jogo vários jogos, mas o que eu costumo mais jogar é League of Legends e Clash of Clans, no celular (E7).

Sim, eu gosto de jogar vários tipos de jogos. Jogos de corrida como Forza Horizon, jogos de RPG como Skyrim, jogos do tipo Soul's como Elden Ring, Dark Soul's 3, e jogos de tiro também, FPS, como Battlefield, Insurgency - Sandstorm (E8).

O que podemos destacar com os dados obtidos nas respostas da seguinte questão, é que 50% dos entrevistados possuem uma rotina da qual costumam jogar, ou pelo menos jogam, porém, não com tanta frequência, sendo que os demais entrevistados estão em uma rotina do qual não possuem

tanto tempo para dedicar aos jogos, logo remetem suas respostas em grande maioria de que não jogam atualmente. Analisando os jogos mencionados nas respostas em destaque, são em sua maioria classificados como jogos digitais online, que iremos abordar na análise da próxima questão.

Partindo para a próxima questão, “Você prefere jogos predominantemente digitais, analógicos ou aqueles que envolvem atividades físicas?”, analisando a resposta dos entrevistados, 50% preferem jogos digitais (E1, E2, E7 e E8), 25% jogos analógicos (E5 e E6), e 25% preferem jogos que envolvem atividades físicas (E3 e E4). Em relação aos jogos digitais, ressaltamos a resposta do E1 “Eu sempre preferi jogos digitais, até pela questão da praticidade em si e pelo costume também, no dia a dia prefiro os digitais”.

Como dito anteriormente, a maioria dos entrevistados optam por jogos predominantemente digitais, podendo ser claramente justificado pelo argumento mencionado pelo E1, o fácil acesso a tecnologias atualmente proporciona a praticidade de jogar em qualquer tempo e lugar com o uso de smartphones, ou até mesmo por não haver a necessidade da participação de outras pessoas presentes para poder jogar com o exemplo de jogos *single players*, mas também com a possibilidade de jogar com diversas outras pessoas sem o empecilho de precisar estarem próximas, com os jogos online.

Ao questionarmos sobre a opinião dos entrevistados, em relação à existência de jogos que possam trazer resultados positivos para o cotidiano e quais seriam estes resultados, as respostas são unânimes em relação a jogos trazerem efeitos positivos no cotidiano, dentre estes são mencionados: melhora na criatividade, no raciocínio lógico, no reflexo, na tomada de decisões, na concentração, no trabalho em equipe, e no relaxamento. Destes resultados positivos apresentados, são apenas alguns dos mencionados durante as entrevistas, e dentre estes muitos foram mencionados em comum.

Destacando-se a resposta da entrevistada E5 que diz o seguinte:

Sim, sim, eu considero. Até os jogos que citei anteriormente, né? É como é jogo de raciocínio, facilita muito nas questões da minha dinâmica, até na questão da empresa mesmo, porque no que eu faço, na área que eu exerço, eu preciso ali tem uma boa concentração, eu preciso ter também raciocínio rápido e lógico pra muita, muitas situações, para que eu possa ali resolver determinadas questões do dia a dia. Não é diferente da questão do jogo, eu preciso de raciocínio

lógico, eu preciso de raciocínio rápido, eu preciso ter atenção, ter foco, não foge muito, tá? Ajuda, sim, ajuda bastante, em questão, por exemplo, é tudo o que eu citei do xadrez e da dama (E5).

A entrevistada em questão possui preferência por jogos analógicos dos quais menciona os efeitos positivos para o seu cotidiano, relacionando com suas funções no trabalho. O que não foge do padrão quando se trata de jogos digitais, pois segundo Moratori (2003, p. 1).

A fórmula computador mais jogo se torna eficiente, [...] como consequência desta associação, teremos os jogos educacionais computadorizados, onde o computador será usado de forma lúdica e prazerosa, para explorar um determinado ramo de conhecimento, além de trabalhar com algumas habilidades, como, por exemplo, destreza, associação de ideias e raciocínio lógico e indutivo, entre outras.

Sendo jogos analógicos, digitais, ou que envolvam atividades físicas, todos possuem o potencial de trazer benefícios ao nosso cotidiano. Conforme evidenciado pela autora, o fato de trabalhar com habilidades como destreza, associação de ideias e raciocínio lógico e indutivo, são habilidades muito importantes para diversas áreas administrativas, e o que condiz com vários dos benefícios associados aos jogos mencionados por cada um dos entrevistados.

Na próxima seção será identificado quais os impactos dos jogos para o estresse de acordo com a perspectiva dos funcionários da empresa do ramo de administração de condomínios, buscando compreender se os jogos possuem impactos positivos para a diminuição do estresse no trabalho.

#### 4.2 IDENTIFICANDO OS IMPACTOS DOS JOGOS PARA O ESTRESSE

Neste tópico, o foco foi identificar quais os impactos de acordo com o que os entrevistados acreditam que os jogos trariam ao estresse. Sendo este um malefício muito comum em ambientes corporativos, repletos de pressão psicológica e física, onde os colaboradores tendem a lidar com demandas urgentes, que por muitas vezes são tarefas repetitivas, e sob constante pressão.

Trabalhando para alcançar o objetivo de identificar quais impactos os colaboradores acreditam que os jogos trariam para o estresse, buscamos realizar perguntas diretamente relacionadas ao estresse, que de maneira geral

foi abordada pelos entrevistados de forma positiva. Em relação ao questionamento “Você acredita que os jogos podem contribuir para a redução do estresse? Se sim, de que forma? Se não, por que não?”, evidenciamos as seguintes respostas:

Acredito, sim, que conseguem contribuir. Porque tanto da minha parte assim, depois que eu jogo, eu consigo tanto desestressar, como também assim até tirar problemas que você está no dia a dia do trabalho, no momento ali você de certa forma consegue deixar de lado. E quando você volta para o trabalho depois de jogar, você consegue se sentir assim, tanto bem para o trabalho, como também até com a mente mais aberta (E1).

Sim, eu acredito que contribui bastante para a redução do estresse, devido ao fato da imersão, da diversão ou até da socialização que você tem com outras pessoas, caso goste de jogar online. Você tira um momento para conversar, descontrair, brincar... Ou até, como eu havia citado antes, a questão da história e da imersão que o jogo traz, levando para um outro mundo, onde o problema que você encontra é apenas do jogo, nada que traga a seriedade da vida real. Então isso te deixa, querendo ou não, mais relaxado. Principalmente para pessoas que lidam com problemas sucessivamente. O departamento de TI, por exemplo, é um setor que tende a resolver problemas, principalmente quando se demanda suporte. Então é muito estresse, muito problema o dia inteiro. Isso tende, o jogo, tende bastante a aliviar (E8).

Nos dois exemplos mencionados pelo E1 e E8, podemos analisar como os jogos a partir da percepção de cada entrevistado pode contribuir com a redução do estresse, pelo argumento mencionado pelo E8, a imersão é responsável por nos distanciar dos problemas da vida real por um curto período de tempo, ao qual é possível dedicar isto para reduzir os picos de estresse e após o período de jogatina voltar mais calmo para tomar decisões prudentes, estar com a mente mais aberta para realizar tarefas que exijam maior criatividade, e foco para realizar demandas rotineiras.

Ao tratarmos de jogos como ferramenta para redução de estresse, é mencionado por Lopes (2016, p. 49) em sua pesquisa que:

[...] independente da abordagem utilizada, pelo menos um dos objetivos a seguir são almejados: relaxamento, engajamento, interação e imersão. Estas características, conforme visto na seção 2.6.2 sobre jogos aplicados à saúde, estão presentes nos jogos de entretenimento. Este fato fortalece o argumento de que os jogos possuem potencial para o enfrentamento do estresse.

O que é mencionado pelo autor corrobora com a opinião dos entrevistados, quando tratamos que o relaxamento do funcionário como um

meio de atingir o bem-estar dentro da organização, sendo que estes objetivos mencionados por Lopes (2016) também reafirma o que é percebido pelos entrevistados no que tange a forma de contribuição dos jogos para a redução do estresse.

Na seção a seguir será discutido com base no posicionamento dos entrevistados, quais os benefícios na implementação de jogos no trabalho, dos quais não são apenas benéficos para a redução do estresse, mas se prova muito eficaz para a melhoria em diversas áreas que serão apresentadas a seguir.

#### 4.3 DISCUTINDO OS BENEFÍCIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE JOGOS

Pontuando os impactos dos jogos para o estresse, conseguimos extrair alguns dos benefícios do ponto de vista dos entrevistados relacionados ao amenizar o estresse no trabalho. Nesta seção iremos tratar da discussão dos benefícios em geral no quesito de implementação de jogos no trabalho, além de sugestões dos entrevistados de estratégias para potencializar tais benefícios em caso de implementação de jogos no trabalho.

A fim de compreender a opinião dos entrevistados em relação à implementação de jogos no ambiente de trabalho, iniciamos com o seguinte questionamento: “Você considera importante o uso dos jogos no trabalho? Se sim, por quê? Se não, por que não?”, todos os entrevistados deram a afirmativa de que consideram os jogos importantes, seguem abaixo algumas das justificativas argumentadas por eles:

Eu acredito que é importante, sim, porque isso vai causar uma pausa na realidade na qual estão inseridas, que é realmente um descanso mental, que é o principal para ter a melhor produtividade (E2).

Sim, na minha opinião, as empresas, né? Que pudessem ter esse momento de relaxamento, de dinâmica, junto com o colaborador seria de extrema importância. Atualmente eu não posso dizer que trabalho em empresa que tenha, não tem. Mas acredito que seria um momento assim, que relaxaria para caramba a equipe, principalmente em trabalhos que são voltados à muita pressão, né? Ali são cobranças, pressões para resultados. Então é o momento que você iria sair um pouquinho do trabalho, do mundo administrativo, assim dizendo, falando do ponto de vista da área que exerço, para um momento de relaxamento total, o jogo ele verdadeiramente te relaxa, no meu caso, acontece isso. Empresas que se voltam a ter essa dinâmica dentro do trabalho, é perfeito (E5).

Os entrevistados mencionados acima, pontuam em suas justificativas de que os jogos no ambiente de trabalho servem como uma ferramenta para momentos de pausa que poderiam ocorrer durante sua rotina, e também como algo que proporciona um relaxamento. Além de outros argumentos como trás a entrevistada E6 “[...] além de melhorar a interação e o ambiente profissional entre colegas, eles ajudam a aumentar a produtividade e também aumentar a criatividade profissional”, o que também é reafirmado pelo entrevistado E7 ao dizer que os jogos cooperativos contribuem para a socialização.

Os momentos de pausa, também conhecidos como *break time*, é uma das principais estratégias para proporcionar o relaxamento que buscamos à redução de estresse no trabalho. O que é defendido pelo autor Maistro (2024, p. 35) em sua pesquisa é que o break time é responsável por “[...] melhorar o desempenho e o engajamento dos usuários”. Não somente estes benefícios são evidenciados pela pesquisa do autor, mas também uma melhora na QVT conforme o exposto:

Ao longo do desenvolvimento da pesquisa, concluímos que pausas bem planejadas, mudam a cultura organizacional da empresa e evidenciam a preocupação com o bem-estar dos funcionários. Além disso, o Break Time colabora de forma direta para a humanização do ambiente de trabalho, priorizando a qualidade da saúde dos colaboradores, criando uma cultura organizacional cada vez mais forte.

A QVT é um tópico visado por toda organização que preza pelo bem-estar de seus colaboradores, ao qual será de total interesse desta mitigar fontes de estresse, priorizando a saúde física e mental do colaborador no trabalho. Os jogos estão intrinsecamente associados à QVT assim como o break time, quando o objetivo é a redução do estresse. Ao concretizar que jogos podem ser utilizados como ferramentas eficazes durante o *break time*, partimos para identificar a percepção dos entrevistados quanto a estratégias que poderiam ser adotadas pela empresa, trazendo as seguintes opiniões:

Olha, eu acho que assim como no exterior, a gente vê algumas empresas multinacionais, que elas tem um espaço para jogos, como no Google mesmo eu já vi um escritório onde você pode ter uma área ali destinada para os empregados tanto jogarem jogos digitais, como também jogos de tabuleiro e isso faz com que tanta pessoa saia um pouco do cotidiano, assim, daquela pressão do trabalho, como também pode realmente desestressar a pessoa e trazer pontos



positivos tanto para o empregado como pro empregador também (E1).

Criar-se um espaço exclusivamente de descanso, que pudessem ter não só jogos digitais, como também jogos de tabuleiro, e por que não jogos de atividade física. No qual tenha... O funcionário, ele tenha livre acesso esse tipo de acervo, para poder ter seu momento de relaxamento e consequentemente e voltar ao trabalho mais tranquilo e mais produtivo (E2).

Investimento em áreas de lazer para os funcionários, além de promover certos tipos de eventos relacionados a isso, como um campeonato, uma disputa entre equipes, questões amistosas, que querendo ou não geram mais entrosamento nas equipes de trabalho, fazendo com que interajam melhor, se conheçam melhor e convivam melhor também (E8).

Quando falamos de estratégias, o mais comentado entre os entrevistados é a criação de espaços dedicados para este tipo de atividade, para que os colaboradores tivessem acesso em momentos de estresse, durante seu break time, ou para dinâmicas em grupo para melhora da socialização entre equipes. Um modelo já existente na empresa *Google* é mencionado pelo entrevistado E1, do qual a empresa poderia tomar como exemplo ou inspiração para tal, outro modelo comumente conhecido, com espaço para jogos são empresas estabelecidas em ambientes de Coworkings.

Para finalizar a etapa de compreensão dos possíveis benefícios associados à implementação de jogos, buscamos indagar os entrevistados com a seguinte pergunta: “Você acredita que a implementação de jogos no seu ambiente de trabalho seria positiva? Se sim, por favor, justifique; se não, explique por quê.”, onde todos opinaram de forma positiva para a questão principal e justificaram com os benefícios para o trabalho já mencionados anteriormente, seguem abaixo as respostas dos entrevistados E6 e E8:

Acredito que sim, seria uma implementação positiva no ambiente de trabalho, e acredito porque iria melhorar a condição de vida e profissional do colaborador, que iria ficar menos estressante, e iria ajudar a manter o foco e também melhorar a interação com os outros colegas de trabalho (E6).

Seria totalmente positiva, tendo em vista que os setores aqui no local de trabalho tendem a agir de forma muito segmentada, não tendo tanta interação além do trabalho, sabe? E tendo práticas ainda mais sistemáticas, promovidas pela própria empresa...para unir os funcionários, que querendo ou não gera uma união entre as equipes. E até quando houver, que sempre haverá, demandas que necessitam do apoio de uma equipe ou de outra para se juntarem e resolver, isso traga mais um âmbito de colaboração, onde vão se ajudar, a procurar

resolver, entender a situação de ambos os lados: o que é ruim, o que é bom... Vai realmente aproximar as equipes (E8).

Como podemos analisar, segundo os entrevistados os jogos possuem um potencial para aproximação de colegas de trabalho, melhorar a interação e entrosamento entre equipes, o que é mencionado pelo entrevistado E8 como uma necessidade dentro da empresa para tal, o que pode ser confirmado na conclusão da pesquisa de Rezende *et al.* (2022, p. 204), conforme segue abaixo:

[...] Abranger a Gamificação e compreender suas mecânicas é o primeiro passo para compreender o fenômeno de imersão e motivação que os jogos causam nas pessoas, mas também é o primeiro passo para identificar onde estamos errando em motivar, desafiar e engajar as pessoas no ambiente de trabalho, de forma a extrair seu melhor em relação à produtividade e estimular a participação voluntária nos processos corporativos.

Trazer a perspectiva de jogos como motivadores e capazes de gerar um ambiente mais sociável, traz maiores benefícios a aplicação, além de tais benefícios afetarem direta e positivamente na redução do estresse no ambiente de trabalho. Voltando às respostas, trazemos uma observação feita pelo entrevistado E2 “Com certeza a aplicação de jogos no meu ambiente de trabalho seria positiva, mas o que com certeza não seria adequado, devido à liderança atual, que não aceitaria isso bem, de forma facilitada para os colaboradores não [...]”, o que nos leva para a discussão dos desafios na próxima seção.

#### 4.4 DISCUTINDO OS DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE JOGOS

Na discussão sobre os desafios na implementação dos jogos pela perspectiva dos entrevistados, buscamos perguntas diretas para compreender os desafios ou limitações neste processo, pois devemos compreender este fenômeno por completo olhando não somente os pontos positivos, e assim colocar na balança para então definir se este seria um processo viável ou não perante a visão dos colaboradores.

Durante as entrevistas foram trabalhadas 3 questões para melhor compreender estes desafios, sendo a primeira pergunta “Você acredita que

haveria desafios ou limitações na implementação de jogos no seu ambiente de trabalho? Se sim, quais? Se não, por quê?”, a partir das respostas adquiridas, os entrevistados se apresentam bem divididos entre haver desafios e limitações, a fim de esclarecer trazemos abaixo as duas perspectivas:

No meu ambiente atual de trabalho eu acredito que existiriam desafios, porque inicialmente, não haveria uma estrutura tanto material, quanto física, assim como também por questões de liderança para implementar esse sistema que seria totalmente novo e que teria que mudar muita coisa para poder dar certo (E2).

Sim, acredito que haveria limitações em questão do tempo, pois a empresa ela limita muito o tempo do funcionário em questão do trabalho, sem deixar o colaborador fazer outras atividades em prol de si mesmo (E3).

Considerando os entrevistados que optaram por responder que haveria desafios, todos responderam que de acordo com a proposta que a atual liderança da empresa possui, não vai de encontro com a implementação dos jogos, sendo algo criticado de forma unânime. Quanto aos entrevistados que optaram por responder que haveria limitações, alguns mencionam o fato da liderança ser bem rígida quanto a controle de demais atividades se não as demandas cotidianas do trabalho.

Durante a segunda pergunta, buscamos compreender se haveria aspectos da cultura organizacional ou da rotina de trabalho que iriam limitar a participação dos colaboradores numa possível implementação de jogos na empresa, enquanto a última teria o foco em esclarecer se haveria alguma resistência por parte dos colegas e gestores na participação de jogos, ambas perguntas tiveram justificativas semelhantes quanto à várias críticas em relação à liderança e cultura organizacional que a empresa possui, devido a este fator iremos tratar de demonstrar algumas destas respostas em conjunto a seguir.

Veja, no geral, acredito que seria um pouco complicado a implementação desses jogos. Iria ser um pouco complexo, para que a liderança viesse a assimilar, e entender o quanto é fundamental a aplicação de jogos. (E4).

[...] A resistência realmente seria através da liderança, que com certeza iria enxergar isso como uma forma de gasear trabalho no sentido de realmente atrasar trabalho. Então, tudo que envolve algo que possa atrasar o trabalho de alguma forma, é considerado inútil. Porque se uma ginástica laboral dentro do trabalho é considerada como uma forma de atrapalhar, quanto mais um jogo (E2).

É sim e não, por parte dos colaboradores, meus colegas de trabalho não há resistência alguma, pelo contrário, torcemos para que a visão organizacional da nossa empresa, ela mude, para que a gente possa ser assistido melhor na nossa saúde mental, e na saúde física também, porque a mente, ela controla o corpo, né? A gente não pode negar isso, então uma mente sadia, corpo sadio [...] (E5).

Como apresentado pelos trechos destacados, e as demais respostas desta seção, podemos assim classificar que os desafios estariam em torno da gerência dos setores, devido alguma limitação na cultura organizacional ou até mesmo modelo de gerência ultrapassado. Todos os entrevistados, sem exceção, tratam a cultura da empresa como responsável por impedir ou limitar a participação durante a segunda pergunta, enquanto durante a terceira pergunta foi dito por todos que os colegas de equipe são a favor de mudanças e implementação de jogos, e que a resistência está totalmente sobre os gestores.

Segundo Neidenbach *et al.* (2020, p. 739):

Cabe ressaltar a importância da alta gestão e dos líderes quanto à disseminação da incorporação da ideia pelo time. Acreditar no resultado facilita o processo, ou seja, empresas voltadas ao desenvolvimento do funcionário que apoiam esses projetos gamificados, por exemplo, têm maior probabilidade de sucesso na implementação, já que a credibilidade está instaurada na cultura corporativa.

O que o autor ressalta acima, evidencia o quão importante é o apoio da alta gestão e liderança, para um projeto de Gamificação ser implementado com eficiência em qualquer empresa. Sendo assim, de acordo com o evidenciado pelos entrevistados, em relação à postura da gerência e líderes da organização analisada, a aprovação da alta gerência, será possivelmente um dos desafios para implementação de jogos, e caso seja possível esta implementação, ainda haveria ressalvas através de limitações como pontuadas pelos entrevistados.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse é um mal que inflige qualquer pessoa, independente da idade ou gênero, uma reação natural do corpo a situações adversas, que envolvem tanto fatores externos quanto internos do indivíduo, capazes de provocar reações físicas e emocionais. Quando tratamos dos jogos, a priori podemos considerar como um meio de entretenimento, mas diversos estudos apontam que jogos podem ser utilizados como forma de tratamento para problemas físicos e psicológicos, juntamente temos um crescente número de empresas que utilizam jogos para treinamentos, a então chamada Gamificação.

Considerando estes fatores, retomamos o seguinte questionamento, “qual a compreensão dos funcionários, sobre a introdução de jogos em suas atividades e sua influência aos níveis de estresse em escritórios administrativos?”, que originou o objetivo geral desta pesquisa, que buscou “Analisar a compreensão dos funcionários, sobre a possível introdução de jogos no expediente e seus impactos no estresse em uma empresa de grande porte no ramo de administração de condomínios em Caruaru”, sendo abordado de forma segmentada através de 4 objetivos específicos.

O primeiro objetivo específico é identificar a natureza dos jogos sugeridos pelos entrevistados. Diante do exposto, foi possível identificar especificamente quais jogos a amostra de 8 colaboradores entrevistados tinham contato frequentemente, onde foram pontuados jogos em grande maioria digitais dentre aqueles que costumam jogar. Dentre os jogos mencionados por cada colaborador, podemos destacar alguns jogos específicos que foram indicados, como xadrez, dama, jogos digitais de história para trazer a imersão e cooperativos para auxiliar no trabalho em equipe.

O segundo objetivo específico é identificar quais impactos eles/as acreditam que os jogos trariam para o estresse. Através dos resultados obtidos, é percebido um impacto positivo na utilização de jogos em relação ao estresse pela perspectiva dos colaboradores, atuando pela imersão, diversão, socialização, e possuindo a capacidade de proporcionar um distanciamento temporário dos problemas do trabalho, agindo como um catalisador de desestresse ao decorrer do cotidiano.

O terceiro objetivo específico é discutir os possíveis benefícios associados à implementação de tais práticas. Ao decorrer da discussão de dados, é perceptível que além do estresse, os benefícios mencionados pelos entrevistados incluem a melhora da produtividade, da criatividade, socialização entre equipes, e um momento de pausa (*break time*) podendo causar um efeito de relaxamento, contribuindo assim para a QVT.

O quarto e último objetivo específico é discutir os possíveis desafios associados à implementação de tais práticas. Na busca de alcançar este objetivo, foi avaliado que os principais desafios para a implementação dos jogos são a resistência dos gestores e liderança, em simultâneo com a cultura organizacional da empresa, que tendem a enxergar tais atividades como “tempo perdido”, apesar da visão positiva por parte de todos os participantes desta pesquisa.

Este trabalho não somente identificou a percepção, mas também contribui para que gestores possam tomar decisões baseadas em informações, das quais este estudo fornece com base em dados empíricos sobre a percepção dos colaboradores em um contexto específico, numa empresa de administração de condomínios na cidade de Caruaru, o que justifica a adoção de estratégias de gamificação ou *break time* de forma lúdica.

Uma das limitações que pode ser levantada a partir deste trabalho de conclusão de curso se deve ao fator da implementação, ao qual é identificada uma resistência por parte da liderança e da cultura organizacional segundo os colaboradores da organização, mas não foi investigada diretamente pela falta de entrevistas com líderes e gestores da empresa.

Como indicações para futuras pesquisas, recomenda-se primeiramente uma investigação por parte da liderança, para captar a perspectiva dos líderes e gestores da empresa sobre a introdução de jogos, para compreender a origem da resistência e identificar meios para mudança positiva para a cultura da empresa. Uma segunda indicação seria trabalhar com um projeto de intervenção, por meio de uma pesquisa-ação, para implementação de uma estratégia de jogo em conjunto com a análise e aferição de redução do estresse e o impacto na produtividade.

Para recomendações gerenciais, a partir dos resultados dessa pesquisa, podemos ponderar que é de suma importância que a gerência reavalie a cultura organizacional e considere a implementação estratégica de jogos ou atividades lúdicas durante um *break time*, ou pelo menos durante a semana, como parte de uma política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e gestão de estresse. Sendo necessário para esta implementação, o estabelecimento de períodos curtos e definidos, criação de espaços dedicados, e promoção de eventos ou torneios amistosos para melhorar a socialização.

## REFERÊNCIAS

- ALBORNOS, Suzana Guerra. Jogo e trabalho: do homo ludens, de Johann Huizinga, ao ócio criativo, de Domenico De Masi. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 1, p. 75-92, 2009.
- ALBUQUERQUE, Adiby Moreira et al. Qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho. **Revista Foco**, v. 16, n. 3, p. e1289-e1289, 2023.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BROUGÈRE, GILLES. Brinquedos e companhia. São Paulo; Cortez, 2004.
- CANAL, Annette Musse. As repercussões dos diferentes formatos de trabalho na qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresa do setor de defesa. 2022.
- CARREIRO, Eduardo de Lima Pinto et al. Uso dos jogos de empresas para treinamento de gestão de projetos em órgão público federal. **Revista Inovação, Projetos e Tecnologias**, v. 10, n. 1, p. 44-71, 2022.
- FRIEDMANN, Adriana. **Brincar: crescer e aprender - o resgate do jogo infantil**. Moderna, 2001.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas De Pesquisa Social. Editora Atlas, 6ª Edição, 2008.
- GONZAGA, Gustavo. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 18, p. 121-143, 2022.
- GRANDO, Regina Célia. O jogo na educação: aspectos didático-metodológicos do jogo na educação matemática. 2001.
- HUIZINGA, J., Homo ludens. São Paulo: Perspectiva, 5ª edição, 2004.
- JÚNIOR, Roberto Rufino; DE CLASSE, Tadeu Moreira; DOS SANTOS, Rodrigo Pereira. Jogos digitais para treinamento de situações de risco na indústria-rapid review. **Simpósio Brasileiro de Jogos e Entretenimento Digital (SBGames)**, p. 1157-1166, 2022.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade De Vida No Trabalho: Conceitos E Práticas Nas Empresas Da Sociedade Pós-Industrial. Atlas - 2ª Edição, 2004.
- LOPES, Renato de Aquino et al. Jogos digitais: uma estratégia para o enfrentamento do estresse ocupacional. 2016.
- MAISTRO, Agnes Kellen Carrandine et al. O papel do break time na redução do estresse e aumento da eficiência no ambiente corporativo.



MEKLER, Elisa D. et al. Towards understanding the effects of individual gamification elements on intrinsic motivation and performance. **Computers in human behavior**, v. 71, p. 525-534, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa Social: Teoria, Método, e Criatividade. Editora Vozes, 21ª Edição, 2002.

MORAES, R. Análise de conteúdo. Revista Educação. Porto Alegre. Nº 37. Março, 1999.

MORATORI, Patrick Barbosa. Por que utilizar jogos educativos no processo de ensino aprendizagem. **UFRJ. Rio de Janeiro**, v. 4, p. 1, 2003.

NEIDENBACH, Soraia Finamor; CEPELLOS, Vanessa Martines; PEREIRA, Jussara Jéssica. Gamificação nas organizações: processos de aprendizado e construção de sentido. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, n. spe, p. 729-741, 2020.

OLIVEIRA REZENDE, Daniela et al. Gamificação como ferramenta de motivação nas organizações. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 10, p. 193-206, 2022.

POLLI, Shandô Waltrick. Endomarketing como Ferramenta de Relacionamento com o Cliente Externo. **Caderno de Administração**, v. 9, n. 1, 2015.

PRADO, Claudia Eliza Papa. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Rev Bras Med Trab**, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016.

RIBEIRO, Gabriel Hungaro; RIBEIRO, Paulo Eduardo. A UTILIZAÇÃO DE GAMES (JOGOS ELETRÔNICOS) COMO FERRAMENTA DE DIVERSÃO E APRENDIZAGEM NO AMBIENTE DE TRABALHO. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 2015.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas De. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

ROCHA, Ana Paula. A influência do estresse e da motivação na produtividade em profissionais da arquitetura. 2017.

SANTINHO, Cristiane Catarino. **A utilização da gamificação para engajamento de equipes: um estudo de caso sobre a aplicação de um jogo empresarial em uma instituição financeira**. 2018. Tese de Doutorado.

SANTOS, Suely Silva. CONFLITOS, ESTRESSE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO, 2011.

SILVA, T. Gonçalves. A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 12, n. 3, p. 45-60, 2023.

SPAGNOL, Carla Aparecida et al. O jogo como estratégia de promoção de qualidade de vida no trabalho no centro de material e esterilização. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, 2015.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? USA: *Sloan Management Review*, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

YIN, Robert K. Estudo De Caso: Planejamento e Métodos. Bookman, 3ª Edição, 2005.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Qual o seu nome?
2. Quantos anos você tem?
3. Qual sua formação acadêmica?
4. Qual seu cargo na empresa?
5. Quantos anos atua na empresa?

### **a) Identificar a natureza dos jogos sugeridos pelos entrevistados;**

1. Você costuma jogar algum tipo de jogo? Se sim, quais costuma jogar?
2. Você prefere jogos predominantemente digitais, analógicos (como jogos de tabuleiro e cartas) ou aqueles que envolvem atividades físicas?
3. Há algum tipo específico de jogo que, na sua opinião, possa trazer resultados positivos para o seu cotidiano? Quais seriam?

### **b) Identificar quais impactos eles/as acreditam que os jogos trariam para o estresse;**

1. Você acredita que os jogos podem contribuir para a redução do estresse? Se sim, de que forma? Se não, por que não?
2. Você consegue identificar algum benefício na utilização de jogos em contextos voltados à redução do estresse? Quais seriam? Se não, por que não?

### **c) Discutir os possíveis benefícios associados à implementação de tais práticas;**

1. Você considera importante o uso dos jogos no trabalho? Se sim, por que? Se não, por que não?
2. Na sua opinião, quais estratégias poderiam ser adotadas para potencializar os efeitos positivos do uso de jogos no seu trabalho?

3. Você acredita que os jogos poderiam ser incorporados de forma sistemática em práticas voltadas ao bem-estar físico e emocional no seu trabalho? Se sim, por que? Se não, por que não?
4. Na sua opinião, há importância no uso de jogos na rotina das pessoas do seu trabalho? Se sim, justifique; se não, por quê?
5. Você acredita que a implementação de jogos no seu ambiente de trabalho seria positiva? Se sim, por favor, justifique; se não, explique por quê.

**d) Discutir os possíveis desafios associados à implementação de tais práticas.**

1. Você acredita que haveria desafios ou limitações na implementação de jogos no seu ambiente de trabalho? Se sim, quais? Se não, por quê?
2. Na sua opinião, existem aspectos da cultura organizacional da sua empresa ou da rotina de trabalho que poderiam limitar sua participação e/ou dos demais colegas numa possível implementação de jogos? Justifique sua resposta.
3. Você enxerga algum tipo de resistência por parte dos colegas e/ou gestores em relação à utilização de jogos no seu ambiente de trabalho? Se sim, quais e como? Se não, por quê? Dê exemplos.