



CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS

CREATION OF DIGITAL GAMIFICATION FOR YOUTH CAREER PLANNING

CREACIÓN DE LA GAMIFICACIÓN DIGITAL PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA JUVENIL

Fabio Azevedo Chagas¹

e371690

<https://doi.org/10.47820/recima21.v3i7.1690>

PUBLICADO: 07/2022

RESUMO

Este artigo visa a criação de uma gamificação digital chamada Carreiras Inteligentes para auxiliar o processo de orientação vocacional de jovens estudantes, através da análise sobre transformação de um processo aplicado de *coaching* de carreira, a percepção e contributos para 10 jovens que participaram deste processo nos últimos 5 anos. A forma como as novas gerações irão gerenciar suas carreiras profissionais é um assunto fulcral para a competitividade e sobrevivência das Organizações. É através de valores como a capacidade de inovar e se adaptar à realidade que as empresas vão conseguir atrair novos talentos. Este estudo foi realizado a partir de um método de *coaching* de carreira, do levantamento de pesquisas sobre todas as temáticas transversais, elaboração de um projeto para a criação de um protótipo do Jogo e o alinhamento dos contributos dos entrevistados para a estratégia, dinâmica e elementos do jogo, com o intuito de atender a necessidade dos jovens atuais em um período de pós-pandemia de COVID-19.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Carreira. Orientação Profissional. Coaching. Gamificação.

ABSTRACT

This article aims to create a digital gamification called Smart Careers to assist the vocational orientation process of young students, through the analysis of the transformation of an applied career coaching process, the perception and contributions for 10 young people who participated in this process in the last 5 years. The way new generations will manage their professional careers is a key issue for the competitiveness and survival of organizations. It is through values such as the ability to innovate and adapt to the reality that companies will be able to attract new talent. This study was based on a career coaching method, the survey of research on all cross-cutting themes, the elaboration of a project for the creation of a prototype of the Game and the alignment of the contributions of the interviewees to the strategy, dynamics and elements of the game, in order to meet the need of current young people in a post-pandemic period of COVID-19.

KEYWORD: Career Management. Vocational Guidance. Coaching. Gamification.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo crear una gamificación digital llamada Smart Careers para ayudar al proceso de orientación vocacional de los jóvenes estudiantes, a través del análisis de la transformación de un proceso de coaching profesional aplicado, la percepción y las contribuciones para 10 jóvenes que participaron en este proceso en los últimos 5 años. La forma en que las nuevas generaciones gestionarán sus carreras profesionales es un tema clave para la competitividad y supervivencia de las organizaciones. Es a través de valores como la capacidad de innovar y adaptarse a la realidad que las empresas podrán atraer nuevo talento. Este estudio se basó en un método de coaching de carrera, la encuesta de investigación sobre todos los temas transversales, la elaboración de un proyecto para la creación de un prototipo del Juego y la alineación de las

¹ Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra – ISCAC

Este artigo é parte de uma tese de mestrado apresentada ao curso de Gestão de Recursos Humanos no ISCAC da Universidade de Coimbra Business School, ainda não foi publicada.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

contribuciones de los entrevistados a la estrategia, dinámicas y elementos del juego, con el fin de satisfacer la necesidad de los jóvenes actuales en un período post-pandemia de COVID-19.

PALABRAS CLAVE: *Gestión de Carrera. Orientación profesional. Coaching. Gamificación.*

INTRODUÇÃO

O presente trabalho centra-se no estudo de novas perspectivas de gestão de carreiras e orientação profissional para os jovens, mediante os impactos sociais, econômicos e profissionais agravados pela pandemia¹ de Coronavírus.

Dentre as várias medidas tomadas para o controle da doença, o confinamento social foi a medida que mais afetou toda a população, incluindo a saúde física, mental e bem-estar emocional dos adolescentes e jovens (BRANQUINHO; SANTOS; MATOS, 2020). A pandemia tem efeitos diretos e indiretos no futuro das gerações, principalmente pelo impacto na educação, interrupção da aprendizagem, fechamento das escolas, adaptação a um novo modelo de ensino *online*. Outros efeitos indiretos são aqueles que resultam do impacto da pandemia na saúde e nas condições de vida dos alunos. A pandemia pôs em risco duas dimensões centrais da vida: os projetos de vida e de trabalho de todos, sem exceção, foram interpelados radicalmente, e o rumo que o mundo social e do trabalho trilhavam, baseado na proposta neoliberal de restrição do controle do Estado, flexibilização das relações de trabalho e individualização da vida foi igualmente colocado em questão. O foco é a pessoa e sua capacidade de fazer escolhas e transições, construindo sua carreira (RIBEIRO, 2020).

Em geral, o jovem percebeu que não é dono pleno de sua vida e que está sujeito a fatores dos quais não tem controle. Isso pode fazer que o jovem construa estratégias de lidar com os imprevistos ou pode gerar uma desesperança com relação ao futuro, que pode perdurar muito. Alguns exemplos: a) o jovem concluinte do ensino médio teve seus planos de futuro suspensos e eles podem não se realizar mais; b) o jovem que iniciaria seu curso superior tão sonhado e tão duro para ser conquistado teve seu sonho suspenso, o que pode impactar na relação com o futuro na profissão; c) o jovem viu que sozinho não consegue tudo e percebeu a necessidade da colaboração para a construção da vida (experiências de solidariedade); d) o jovem que se viu obrigado a se expor ao risco da contaminação para poder auxiliar financeiramente a sua família; e e) o jovem que quer modificar o mundo positivamente.

A preocupação com o futuro profissional é um elemento que permeia toda a vida, e que assume um peso substancial diante da tendência de responsabilização dos indivíduos em relação ao alcance de seu próprio sucesso (SOUZA; TEIXEIRA, 2020).

De fato, a tomada de decisão de carreira gera bastante indecisão e é um processo através do qual os jovens experimentam grandes dificuldades, sobretudo devido à crescente complexidade da

¹ Pandemia do Coronavírus - Em janeiro de 2020 a OMS declarou a epidemia de COVID19 como uma emergência de saúde pública internacional, responsável por mais de 163 milhões de óbitos em todo mundo.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

informação sobre o mundo do trabalho, à falta de informação sobre si próprio e às diversas, cada vez mais, alternativas que existem (SANTOS, 2019).

Isto posto, é importante observar que o período da adolescência é marcado por descobertas, questionamentos, incertezas e várias outras realidades que despertam um certo nível de angústia nestes indivíduos. É nessa fase também que comumente emergem as dúvidas acerca do futuro e as responsabilidades a serem assumidas diante das escolhas. Em especial, por ser um período o qual os adolescentes se encontram em situação de processo seletivo para a educação superior, tendo por base o estimado valor da prática profissional no contexto social, a ampla concorrência e a necessidade da realização de uma escolha profissional podem desencadear nos adolescentes medos e ansiedades fazendo surgir diversas questões pessoais angustiantes e aversivas (SOUZA; TEIXEIRA, 2020, p. 69-75).

As dificuldades que o jovem terá de enfrentar neste processo de tomada de decisão de carreira sofrerá variações na sua intensidade, e poderão também ser consequências provenientes de diversos âmbitos (SANTOS, 2019). Assim, segundo as investigações conduzidas por Santos (2019), esta inexistência de facilidade na escolha da carreira a desenvolver pode ter origem em diversos parâmetros, sendo estes referidos de seguida: em primeiro lugar pode referir-se a forma de extração de informação em que o indivíduo poderá ou não ter o devido cuidado a organizá-la; depois é o método que utiliza para o seu processamento que poderá ser analítico ou holístico; o lócus de controle que diz respeito ao nível de percepção que o ser humano apresenta acerca de ser o próprio a controlar as decisões que toma face ao seu futuro percurso laboral; a forma como se empenha neste processo de decisão; a procrastinação que se refere ao fato de a pessoa ignorar ou não o desenvolvimento da tomada de decisão; a rapidez com que necessitam de tomar a decisão (isenta de sofrer alterações); a estratégia de recorrer às pessoas inseridas no seu contexto social como forma de auxílio; pode ser também o fato de a tomada de decisão de carreira ser apenas da responsabilidade do indivíduo; a necessidade de agradar aos outros, que apresenta algum tipo de significado para ele próprio; a aspiração para uma ocupação adequada que está relacionado com o esforço que o indivíduo demonstra para conquistar um lugar no contexto laboral e que seja bastante satisfatório; e por último, a disponibilidade em recorrer a outra solução alternativa quando se depara com diversos obstáculos na concretização da outra.

De um lado existem jovens em um processo de autodescoberta e autonomia, capazes de seguirem carreiras profissionais tradicionais ou de ingressarem de forma empreendedora e autônoma no mercado, do outro lado existem as organizações que naturalmente dependem de novos talentos para prosperarem e sobreviverem em um mercado altamente competitivo.

A escolha deste tema é resultado desta busca contínua de instituições de ensino, Organizações e da sociedade com um todo para o desenvolvimento dos jovens da nova geração Z²,

² A Geração Z, diz respeito à mais recente força de trabalho a entrar no mercado, sendo estes indivíduos ainda muito pouco experientes e com pouca presença nas empresas. Ainda assim, convém frisar algumas das características destes indivíduos, que são fortemente ligados às tecnologias, pouco identificados com as



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

mediante suas características, talentos e peculiaridades, assim como da utilização, de forma inovadora de ferramentas e metodologias como o *coaching*³ e a gamificação⁴ para potencializar resultados, autonomia e competências em carreira.

Várias tendências estão mudando o mundo do trabalho. O impacto da tecnologia digital no mercado de trabalho, nomeadamente do social media; a influência dos *millennials*; a globalização da economia da força de trabalho; a diminuição da lealdade dos colaboradores e a consequente necessidade dos empregadores de envolverem os talentos com a organização; a maior concorrência no mercado por talentos; a pressão interna sobre o RH (Recursos Humanos), nomeadamente para se tornarem num parceiro mais estratégico; a escassez de competências no mercado de trabalho e consequente competição pelo talento; o talento ser reconhecido como um diferenciador competitivo; e a evolução dos RH para gestão de talento (MOURÃO, 2021).

A delimitação deste estudo é apresentada da seguinte maneira: descrição da metodologia, dos resultados e discussões essenciais na criação de uma gamificação digital para o planeamento de carreira de jovens, bem como a conclusão.

METODOLOGIA

Para a concepção prática da gamificação, foi criado um modelo próprio adaptado dos métodos mais conceituados de *design*, como o *Gamefication Model Canvas*, utilizado por empresas referência na área como a IDEO, o *Gamefication Design Framework*, do Prof. Kevin Werbach, da Universidade de Pensilvania/EUA e algumas técnicas como o Mapa de Empatia, o *Journaling* (livre pensamento), que inicialmente foi nomeado pelo autor desta pesquisa como *Gamefication Creative Model Canvas*.

empresas onde trabalham, procurando novos desafios recorrentemente, e ambiciosos no que concerne a objetivos de progressão de carreira (MACHADO, 2021).

³ O *coaching* é um processo de desenvolvimento humano que, por meio de interações estruturadas e técnicas apropriadas, é capaz de promover mudanças sustentáveis em benefício do cliente.

⁴ Do inglês "*gamification*", a expressão gamificação foi assim intitulada pelos autores Loli e Treff (2018) adquiriu notabilidade por volta de 2010 apesar de ter surgido nos anos iniciais de 2000. Esta, como uma estratégia inovadora para o ambiente educacional, visa permitir uma vasta utilização de elementos e técnicas identificados e demasiadamente utilizados nos jogos no intuito de prover um cenário desafiador, obedecendo aos seguintes objetivos, mencionados por Borges (SOUZA.; SILVA, 2019), a saber: (1) aprimorar determinadas habilidades; (2) propor desafios que dão propósito/contexto a aprendizagem; (3) engajar os alunos em atividades mais participativas, interativas e interessantes; (4) maximizar o aprendizado de um determinado conteúdo; (5) promover a mudança de comportamento premiando ações adequadas e penalizando as inadequadas; (6) oferecer mecanismos de socialização e aprendizagem em grupo; e, finalmente, (7) discutir os benefícios da gamificação na motivação dos alunos para propor soluções aos diversos problemas de aprendizagem.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

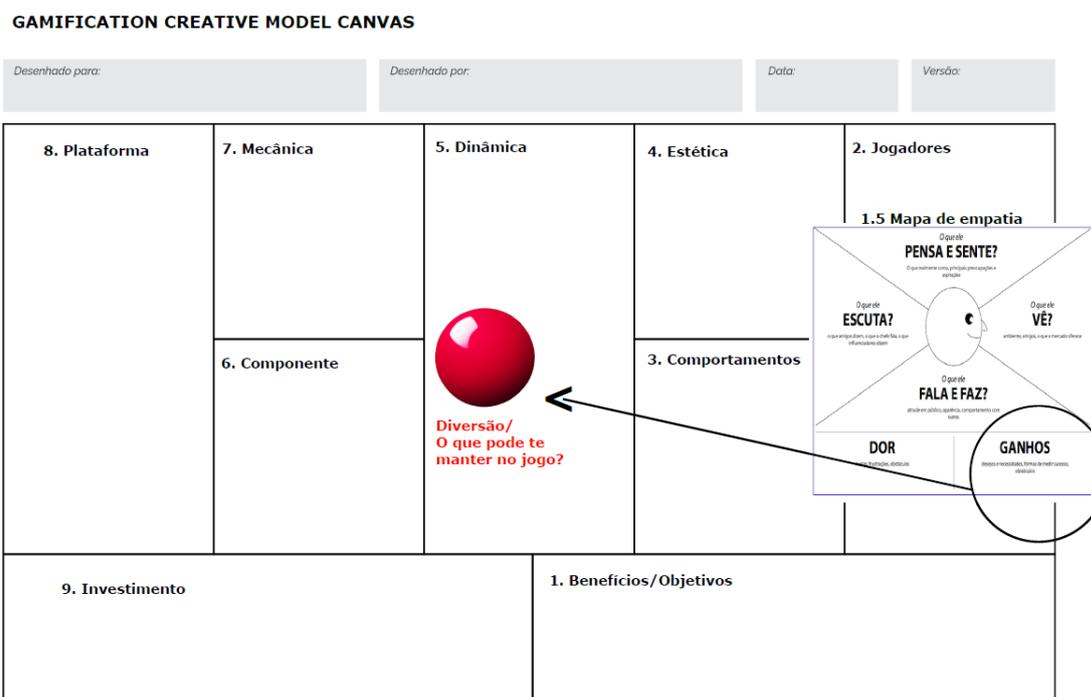
ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Gamification Criative Model Canvas (GCMC)

Referencial Teórico

Figura 1 - Framework GCMC



Fonte: adaptado de Escribano, 2010.

Originalmente o *Gamification Model Canvas* é uma ferramenta de *design* que usa o mecanismo e o pensamento de jogo na resolução de problemas. Esse modelo é aplicado na indústria para gerenciar recursos humanos, marketing e educação. O objetivo da gamificação é auxiliar o processo de avaliação no *design* de jogos e desenvolver comportamentos em contexto não-jogo. No *framework* (modelo) adaptado, GCMC foram utilizados os nove elementos que proporcionam impacto positivo da motivação para os jogadores. As características do modelo de gamificação consistem em: plataforma, mecânica, componente, dinâmica, estética, comportamento, jogadores e investimento. Além do *Gamification Model Canvas*, também foi utilizado elementos do modelo teórico *Gamefication Design Framework*, composto por 6 etapas para se fundamentar a utilização do método:

1. Definir dos objetivos e benefícios que espera a partir da gamificação.
2. Delinear comportamentos de alvo.
3. Descrever seus jogadores.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

4. Determinar seus *loops* (ciclo) de atividade.
5. Lembrar da diversão.
6. Implantar as ferramentas apropriadas.

Segundo o criador da metodologia, apenas a partir dessas respostas é possível criar um projeto gamificado de forma integrada e focada em resultados. Para a criação da Gamificação Carreiras Inteligentes, foi criada a versão GCMC, tendo em vista que nenhuma das soluções acima descritas individualmente foi capaz de atender a todas as necessidades e desafios do projeto, portanto será descrito abaixo as adaptações utilizadas neste modelo para concepção do jogo.

Os seguintes elementos foram utilizados conforme o *framework* (modelo) apresentado acima.

1. Benefícios/Objetivos: validação dos motivos, benefícios e objetivos que justificam a criação da gamificação. A partir dessas reflexões e respostas o desenvolvedor é capaz de justificar o esforço, priorizar e validar as demais etapas, a fim de não perder o foco, direcionando-as aos principais objetivos.

Na gamificação Carreiras Inteligentes, muitos aspectos foram observados: A dificuldade dos pais em orientar e estimular os filhos a escolhas profissionais saudáveis; a pouca oferta de soluções e a resistência a investimentos relacionados a autoconhecimento e orientação de carreira; as limitações e dificuldades econômicas e sociais pós COVID-19; o desenvolvimento das ferramentas e práticas de aprendizagens digitais, o que justifica a criação de uma estratégia de *design* motivacional para incentivar os participantes as ações, desafios e tarefas estimuladas através do processo de *Coaching*.

Uma ferramenta muito utilizada no marketing para definição do nicho de atuação e definição do público-alvo é o Mapa de Empatia.

1.1 Mapa de Empatia: esse instrumento é fundamental para se verificar e conectar o item 1. Benefícios/objetivos aos três itens– Jogadores, comportamentos e estética (estratégia). O Mapa de empatia possui quatro quadrantes que contemplam os três componentes da empatia: tomada de perspectiva, compartilhamento emocional e preocupação empática. Cada quadrante contém uma pergunta: 1. “O que você sentiria se estivesse no lugar desta pessoa?”; 2. “Qual a sua percepção das necessidades e desejos desta pessoa, atuais e futuros?”; 3. “Como me sinto conhecendo a história desta pessoa?”; 4. “Como posso ajudar esta pessoa?” (SOUZA *et al.*, 2021).

2. Jogadores: definição de características comuns dos participantes, idade, gênero, fases da vida, estilos pessoais, perfis comportamentais, sonhos. Como reconhecem os objetivos propostos no jogo? São ganhos valorizados, benefícios que almejam? O que pensam? Costumam ouvir ou falar? O que gera valor para eles? Quais seus medos?



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

A partir dessas respostas e do mapa de empatia, pode-se alinhar o perfil do público-alvo ao perfil de jogadores através de seus estilos, como foi apresentado nesse estudo. Fava (2016), apresentou quatro categorias de jogadores em relação a sua motivação para jogar: realizadores, exploradores, socializadores e predadores.

A gamificação Carreiras Inteligentes, por ter conhecimento da pressão dos jovens nesse período de decisão profissional e por ser uma concepção digital e ter como um dos objetivos apoiar emocionalmente os jovens participantes, tem dentro de sua mecânica elementos para estimular perfis altamente predadores, não de forma competitiva com os outros participantes, mas como elemento de estímulo a melhoria de seu próprio desempenho. Será muito atrativo aos perfis realizadores, através da possibilidade de conquistas, obtenção de medalhas exclusivas em desafios adicionais (também valorizadas pelo perfil predador). Os perfis socializadores, serão motivados através das dinâmicas colaborativas nas redes sociais e os perfis exploradores se sentirão motivados pela liberdade apresentada nos desafios extras, seja no incentivo a construção de uma rede profissional, atividades de voluntariado, de impacto social e outros requisitos atrativos para esse perfil.

O reconhecimento dos perfis de maior atratividade é também importante para o melhor direcionamento da estratégia de comunicação integrada que futuramente será desenvolvida para a promoção dessa criação.

3. Estética: descreve as desejáveis respostas emocionais evocadas no jogador. Por exemplo, narrativa, desafio, expressão e submissão.

A estética é a estratégia capaz de criar uma identificação com o jogador, o *Storytelling* (técnica de contação de histórias), faz com que o acolhimento dos participantes (*Onboarding*), seja convidativo, simples e funcional. Na Gamificação Carreiras Inteligentes a 1ª (primeira casa) é uma sessão de esclarecimentos, dúvidas e apresentação. Também são compartilhadas muitas histórias reais, com a temáticas de superação, motivação, desenvolvimento de competências socioemocionais (*Soft Skills*), assim como os encontros digitais ao vivo para aumentar a conexão, o estímulo sensorial, na partilha de *feedbacks*, premiação e resultados do jogo.

4. Comportamentos: descreve os comportamentos, as ações necessárias para desenvolver, a fim de obter retornos dos projetos. No caso em questão, são estimulados comportamentos relacionados a melhoria da qualidade de vida, melhoria em diversas áreas, para o estímulo de hábitos saudáveis e produtivos. Os participantes devem criar planos, executar, aprender, registrar suas conquistas, executar os desafios, tomar decisões, enviar as tarefas realizadas, confeccionar seu tabuleiro, escrever suas aprendizagens em cada casa do jogo, assim como registrar seu desempenho e apoiar outros participantes nas redes sociais da gamificação.

5. Dinâmicas: descreve o comportamento de tempo de execução da mecânica agindo no jogador ao longo do tempo. Por exemplo, progressão, recompensa, identidade e criatividade.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Na gamificação Carreiras Inteligentes, alguns exemplos da dinâmica de progressão no jogo acontecem com as casas vermelhas, onde durante toda a jornada os participantes são desafiados a definir qual a sua versão herói, ou seja, quem essa pessoa quer se tornar, a partir do alinhamento de suas competências e valores, qual é a melhor versão que ela pode vir a se tornar. A casa vermelha, em direção oposta no tabuleiro, está na autoidentificação de seu propósito de vida, de seus maiores talentos ou poderes pessoais. Outra dinâmica a ser executada no Jogo é o diário de bordo que irá se transformar em parte de seu planejamento de carreira, esses elementos têm objetivo de registrar o desempenho, fornecer *feedback* de nivelamento e evolução durante a jornada.

Um elemento muito importante para a dinâmica funcionar corretamente tem origem no *Gamification Design Framework* (ferramenta de *design* de gamificação), embora mais abstrato do que alguns dos outros elementos, é importante garantir que seu sistema gamificado seja divertido e permaneça tão importante quanto os outros aspectos. Segundo o Professor Werbach (2012), a fim de explorar completamente este aspecto do processo de *design*, devemos considerar uma forma do jogo funcionar sem quaisquer recompensas extrínsecas. E dessa forma avaliar se é uma atividade divertida. Apenas nas fases de experimentação do protótipo poderemos ter a certeza de que os elementos visuais, *design*, virtual e ao vivo, *badges* confirmam serem suficientemente capazes de tais resultados, ou seja, continuar motivando os jogadores a participar mesmo sem recompensas.

6. Componente: Componentes são elementos que combinados geram a mecânica de nossa experiência gamificada. Estão divididos de 5 formas:

- O objetivo do Jogo - o senso de propósito do jogo em si: “derrotar o vilão”, “sobreviver”, como o jogador descobre que venceu o jogo?
- As regras - limitações que ajudam a tornar os participantes mais criativos e gera um senso de justiça por serem aplicadas a todos. Fazem também parte do senso de diversão. Regras são ações repetitivas e contínuas que os jogadores precisam fazer e estão totalmente integradas à principal oferta do produto/serviço.
- *Feedback* aos jogadores – de progresso e de desempenho. Jogadores precisam saber como estão se saindo no contexto dos objetivos/metas definidos e as regras com as quais eles concordaram. Sem o *feedback* (retorno) não existe percepção ou evolução e com o passar do tempo obtém-se desestímulo e evasão ao jogo. Um bom modelo de *feedback*, através de *rankings* pode fazer com que os participantes entrem em estado de fluxo (*Flow*) durante o jogo, conforme foi anteriormente apresentado neste estudo.
- Motivação - Há dois tipos: motivação intrínseca — “de dentro”, como curiosidade, orgulho ou senso de realização — e motivação extrínseca — “de fora”, como dinheiro, notas ou elogios.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Tabela 1. Criação de Componentes

Componentes	Exemplo aplicado a Carreiras Inteligentes
Objetivo	(...) Criar de forma segura e autônoma um planejamento de carreira a partir de todas as vivências proporcionadas durante o Jogo e apresentá-lo aos pais/encarregado de educação, compartilhando suas escolhas, objetivos e a viabilidade de execução.
Regras	(...) os prazos para envio das atividades serão inegociáveis (...).
<i>Feedback</i>	Ao final de cada quadrante, os participantes receberão uma informação de <i>ranking</i> parcial, duas pontuações acima e duas pontuações abaixo da pontuação do participante, sem identificação dos pontos dos demais usuários.
Recompensa	Cartões de Missão Cumprida, <i>Badges</i> (medalhas especiais).
Motivação	Sentimento de missão cumprida ao apresentar com segurança o plano de carreira aos pais/encarregados de educação. (motivação intrínseca). Recebimento de um <i>badge</i> exclusivo no tabuleiro (motivação extrínseca).

Fonte: autor

7. Mecânica: Serve para descrever a regra do jogo, com o componente para criar jogo dinâmico. Por exemplo: "Responda a pesquisa e obtenha nível de especialista". As mecânicas são uma forma de descrever, padronizar e jogar do ponto de vista das ações possíveis no jogo. Se em um jogo você rolar o dado e mover a sua peça, você está utilizando a mecânica de "Rolar e Mover". O Carreiras Inteligentes foi criado com uma dinâmica de "preencher para avançar", como um álbum vazio a espera de figurinhas para ser preenchido.

8. Plataforma: definida para o desenvolvedor descrever e implementar mecanismos de jogo. Inicialmente serão utilizadas na gamificação Carreiras Inteligentes plataformas de terceiros, para



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

hospedagem dos vídeos, entrega de conteúdo, registros, *feedback*, *ranking*, *webinar*, aulas ao vivo. A medida que a gamificação for ganhando consistência e obtendo resultados, um plano de desenvolvimento ou projeto de financiamento pode ser elaborado para uma plataforma própria e exclusiva com novas ferramentas e dinâmicas de atuação.

9. Investimento: A realização de um protótipo envolve investimentos, contrato de plataformas de terceiros, investimento em *designers* para todas artes gráficas, multimídia para toda produção áudio-visual, gravação e edição das aulas, pesquisa, pós-produção, a partir desta viabilização o piloto será testado e ajustado em um processo de *feedback* e melhoria contínua para que a partir de então possa ser feito um plano de negócio viável para que a gamificação seja capaz de conquistar um retorno econômico e social como um importante elemento de solução desta questão tão importante para os jovens, a competitividade das Organizações e a gestão de carreira desta nova geração no mercado profissional.

Carreiras Inteligentes

“Carreiras Inteligentes” foi a gamificação resultante do método descrito acima. Metodologia original e inovadora de orientação profissional que gamifica digitalmente um processo de *coaching* de carreira. O Jogo possui um tabuleiro e é dividido em 28 casas – Cada casa representa uma sessão de autoconhecimento, que promoverá reflexões e provocações, assim como desafios, seja através de ferramentas, testes e/ou videoaulas. Os aprendizados ou maiores *insights* de cada sessão devem ser escritas em um “*post it*” e colado na casa correspondente até que todas as 28 casas estejam com seus respectivos “*posts it*” e o planejamento completo de carreira esteja concluído.

Paralela a esta atividade serão propostos desafios, onde os participantes irão avaliar suas competências e procurar evoluir suas *soft skills* e aprendizados, registrando suas práticas em um grupo secreto do Jogo em uma rede social. São quatro etapas do jogo. A primeira etapa é relacionada ao autoconhecimento; a segunda etapa é relacionada ao mercado; a terceira etapa é relacionada à educação e a quarta e última etapa é relacionada à carreira.

No tabuleiro também existem casas relativas ao Personagem/Personalidade real do Jogador e espaços também relativos à sua “Jornada do Herói” e de todos os desafios que precisará vencer para descobrir a sua vocação. Também desenvolver e executar seu plano de carreira em prol de seu propósito e objetivos de vida. Muitos desafios reais serão propostos onde os participantes serão estimulados a explorarem diversos campos profissionais, desenvolverem ações empreendedoras, construir um *networking* profissional, tudo isso com muita curiosidade e diversão.

Em um quadrante central do tabuleiro, o jogador/participante irá participar de atividades que o ajudarão a construir seu Plano de Rota Educacional, definindo desde a graduação, até os cursos avançados como especialização, residência ou Mestrado/Doutorado, até mesmo cursos livres que pretende realizar. É fato que todo planejamento deve ser flexível, porém a descoberta da identidade



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

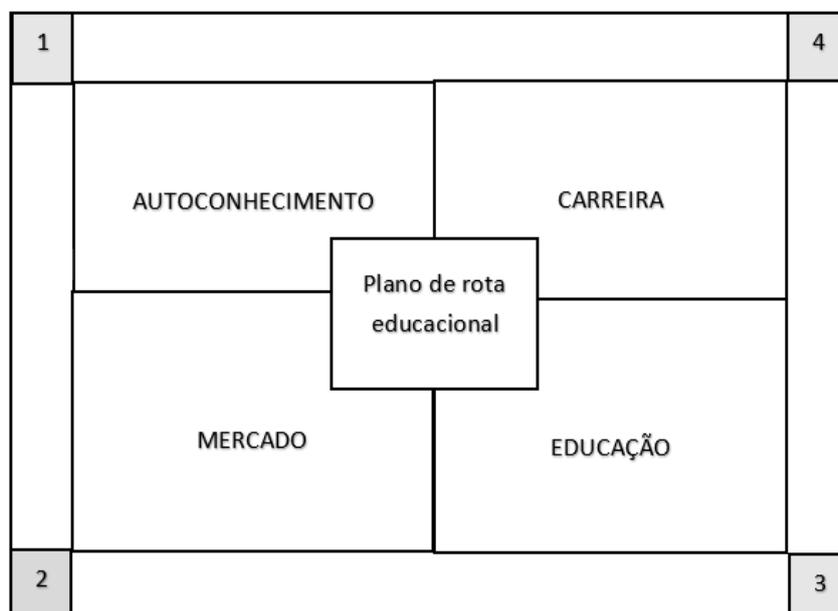
CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

vocacional e a construção de seu propósito de vida, motivam os jovens a vivenciar com mais comprometimento essa fase de transição e início de carreira profissional.

A cada final de quadrante (7 casas do tabuleiro), serão realizadas *lives*, onde os participantes receberão seus *badges* exclusivos, receberão *feedback* de atividades, irão conhecer o *ranking* do jogo, premiações ou revezes.

Ao final do Jogo, um processo de autoconhecimento em execução, um planejamento de carreira e um processo de conhecimento de mercado desenvolvidos com muito suporte, clareza, simplicidade e motivação.

Figura 2. Tabuleiro (concepção)⁵



Fonte: autor

Estudo Empírico

Apresenta-se o modelo teórico, com os respectivos objetivos e hipóteses do estudo. Em seguida, caracteriza-se a metodologia e apresentam-se os instrumentos de medida. O método utilizado neste estudo foi o indutivo interpretativo com técnicas qualitativas, através de dados recolhidos a partir de entrevistas semiestruturadas a jovens que experienciaram a metodologia de *coaching* de carreira com o autor desse estudo nos últimos 5 anos.

- ⁵1. Você hoje! – o participante será estimulado a refletir sobre a sua atual versão
2. Herói – qual a versão que você quer atingir de você mesmo
3. Poder – quais são as competências, vocações e talentos dessa transformação
4. Você lá – qual a sua versão de sucesso e felicidade e o que quer aprender nesta jornada.

Plano de rota educacional – quais especificamente são os cursos, qualificações, formações e capacitações que vão desenvolver as suas competências.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Instrumento de recolha dos dados qualitativos:

Os dados qualitativos foram recolhidos através de uma entrevista semiestruturada constituída por oito perguntas abertas, delineadas especificamente para o efeito, para avaliar a opinião desses jovens quanto a percepção de seus desafios, maturidade profissional, influência dos pais/encarregados de educação, eficácia e sustentabilidade dos resultados da metodologia e finaliza com contributos e limitações sobre a possibilidade deste método de *coaching* de carreira tornar-se uma gamificação digital em um cenário pós COVID-19.

O guião da entrevista, teve por base a literatura bibliográfica. Deste modo, foram incluídas questões sobre a pertinência da temática, tanto para os jovens tanto como de possibilidades metodológicas para contribuir com este processo.

Procedimento:

Devido à situação pandêmica que assola o mundo inteiro e ao conseqüente confinamento, as entrevistas foram realizadas através da plataforma digital Zoom. No início da entrevista, todos os participantes gravaram em vídeo seu consentimento e posteriormente enviaram um documento de consentimento assinados, fisicamente ou digitalmente por *e-mail*.

As entrevistas foram gravadas em vídeo para que o seu conteúdo pudesse ser analisado e a informação trabalhada de acordo com as etapas recomendadas por Bardin (2011), nomeadamente: (i) pré-análise, (ii) exploração dos dados e (iii) análise, inferência e interpretação dos resultados.

Estudo quantitativo

Participantes:

Participaram no estudo quantitativo 10 jovens (40% concluíram a licenciatura após o processo, e 40% estão a cursar o Ensino Superior, com idades compreendidas entre os 19 e 38 anos, com 50% de participantes de cada sexo (M/F).

No que diz respeito à situação académica foi possível constatar que 20% dos participantes decidiram não cursar ou não completar o Ensino Superior e optaram por empreender. 20% deles atualmente também atuam como *coach* ou fizeram alguma certificação da área influenciados pelos resultados que obtiveram com seus processos pessoais.

A amostra deste estudo foi constituída por 10 jovens, aos quais foram realizadas entrevistas (9 Brasileiros e uma Portuguesa), indivíduos que experienciaram a metodologia de *coaching* de carreira, durante até 3 meses, de forma individual, com média de 2h por semana, no período de até 5 anos anteriores a realização desta pesquisa (estudo de caso).

O recolhimento dos dados foi efetuado através de entrevistas individuais semi-diretivas. Neste sentido, foram elaborados o guião de entrevista para os ex-*coachees* (alunos participantes), com o respectivo termo de consentimento prévio e informado. As entrevistas abordaram questões sobre o contexto da maturidade de escolha profissional e os contributos do *coaching* de carreira para



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

este importante momento de decisão profissional. A realização das entrevistas individuais possibilitou alcançar uma variedade de impressões e percepções, que os diferentes alunos possuem em relação às variáveis de estudo.

O presente estudo tem como um dos seus principais objetivos verificar a contribuição da gamificação digital Carreiras Inteligentes no processo de orientação vocacional de jovens estudantes. Para isto, foram escolhidos dois instrumentos: um Questionário Sociodemográfico e a Escala de Adaptabilidade de Carreira (DUARTE *et al.*, 2012).

Contextualizando, a temática deste estudo pode-se observar o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o maior inquérito que avalia o desempenho escolar a nível mundial, o Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA), que em 2020, revelou que em Portugal, os jovens concentram-se nas mesmas áreas: 58% dos rapazes optam pelas mesmas áreas assim como 54% das moças.

Segundo Coelho (2020), o relatório alerta para os perigos desta concentração de empregos poder significar falta de conhecimento do mercado de trabalho e falta de orientação profissional.

Para analisar a pertinência da relação entre estes temas, foram postuladas as 3 hipóteses deste estudo:

Hipótese 1: Os jovens que participaram deste modelo de processo de autoconhecimento se sentem mais seguros e motivados com a sua escolha profissional;

Hipótese 2: Os jovens que têm clareza de suas vocações e fazem um planejamento de carreira, tem a percepção que possuem uma maior empregabilidade;

Hipótese 3: Metodologias ativas como a gamificação e o *coaching* fomentam alternativas na construção de um plano de carreira dos jovens.

Estas hipóteses resultam das relações entre estas variáveis identificadas na revisão da literatura, que levam a propor que, os jovens que se envolvem com um processo de orientação vocacional, se comportarão de forma semelhante ao já verificado previamente em outros contextos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os seguintes tópicos foram avaliados nas entrevistas:

1. Dúvidas e desafios



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Tabela 2 - Dúvidas e desafios

Participante	Dúvidas e desafios no processo de decisão de carreira
01	“Excesso de opções, incerteza, acredito que a escolha é para o resto da vida. É importante a questão financeira e fazer algo que eu gosto...”
02	“A pressão era pessoal, eu comigo mesmo, sabia e queria fazer algo grande, especial, mas não sabia como...”
03	“Meus pais são da área de direito, mas eu era bom nas disciplinas de exatas. Quando chegou no último ano do secundário que a pressão chegou. Tinha dúvidas sobre qual profissão escolher. Gostava de matérias exatas e não conhecia nada sobre as profissões. Apenas sabia que queria ser bem-sucedido como meus pais. Queria um alto rendimento e fazer o que gosto. A pressão maior era a minha cobrança pessoal...”
04	“Era uma questão de viabilizar o que eu queria, avaliar as possibilidades, tinha dúvidas se seria possível e precisava de orientação. Só comecei a pensar na profissão no último ano do secundário...”
05	“Não encontrava nada que me identificasse, estava sem rumo, sem saber para onde seguir. Sentia tristeza e desespero. Queria fazer algo e me sentir inteiro e realizado e também ter um retorno financeiro. Não conhecia as profissões, tinha uma ideia muito superficial das profissões...”
06	“Sentia insegurança, queria apostar em algo novo, não sabia se deveria arriscar em algo novo ou se buscava estabilidade. Sentia pressão da sociedade, queria ser uma pessoa de sucesso, lidava bem com a pressão dos pais, mas não com minha própria cobrança pessoal. Eu não queria me enquadrar numa “caixinha” e sentia que meu caminho não era algo tradicional. Até o 10º ano no secundário eu era uma boa aluna, depois não encontrava nada que me motivasse e acabei me desmotivando...”
07	“Eu me sentia completamente perdida, tanto para minha vida pessoal quanto profissional. “Caminhando na escuridão”. A maior pressão era a minha comigo mesmo, eu tinha que entrar no mercado, escolher uma profissão e eu não me sentia preparada para isso. Ouvia minha mãe dizer que eu não servia para nada, que não queria nada... sentia um vazio, uma depressão e as vezes raiva da situação...”
08	“Eu não sabia o que queria fazer, meus amigos sabiam ou tinham uma ideia da área e eu não fazia ideia de nada. Queria ser bem-sucedida, mas não sabia como. Sempre fui muito sonhadora, mas como não sabia o que fazer me sentia perdida. A pressão maior era minha, pessoal, depois dos meus colegas da escola que me questionavam sobre o fato de eu não saber o que fazer...”
09	“Quando cheguei no 9º ano eu sempre estive próxima da moda por causa de minha mãe que era costureira, mas não sabia se seria uma carreira. Eu não pensei em fazer faculdade, mas assumi a profissão e desenhei vestidos e organizei desfiles... estava confusa por não saber se tinha um trabalho, um sonho ou uma carreira...”
10	“Sempre fui um idealista, um romântico e queria saber como eu poderia me encontrar e como poderia atuar no mercado a partir da minha essência, do meu perfil e dos meus valores... Como fazer com que a minha voz pudesse ser ouvida no mercado. Minha dúvida sempre foi a insegurança de não me adaptar na profissão que eu sonhava: jornalismo. Eu era tímido e reservado e pensava que não teria condições de atuar na área pelas minhas características pessoais. Não tinha o perfil mais comum para os profissionais da área, mas não queria desistir...”

Fonte: autor



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Em resumo:

- Incerteza sobre as possibilidades profissionais disponíveis;
- Pressão pessoal, da família, colegas da escola e de parentes;
- Insegurança sobre qual a melhor opção, dentre algumas previamente identificadas;
- Dúvidas sobre como conseguir viabilizar uma escolha profissional;
- Necessidade de agradar aos pais;
- Falta de autoconhecimento (perfil, personalidade, valores, competências e propósito);
- Falta de clareza sobre a realidade do mercado.

2. Experiências anteriores ao *coaching*

Tabela 3. Experiências anteriores ao *coaching*

Participante	Experiências anteriores ao <i>coaching</i> (orientação de carreira)
01	“A iniciar o 10º ano do secundário, só tinha opiniões de terceiros (direito, medicina ou engenharia). Nunca tinha feito nada a respeito. Particpei de Feiras de Profissão, onde iam profissionais no colégio falar de suas profissões, mas era apenas a visão deles. Meus amigos completamente perdidos, também sem saber lidar com a indecisão. Os pais pressionando pela escolha de profissões com mais <i>status</i> ... Estou a 2 meses do processo seletivo para a faculdade e me sinto muito mais seguro...”
02	“Fiz pesquisa na internet e todos os testes que encontrei... descobri que era de Humanas e escolhi o curso de Recursos Humanos por que não podia financiar o curso de psicologia... Tinha mais dúvidas sobre como fazer e não do que fazer...”
03	“Nunca fiz nada antes do <i>coaching</i> relacionado a carreira. Meus colegas também se sentiam perdidos nesta decisão e ficavam mudando de opinião toda semana...”
04	“Fiz sessões com psicólogo, teste vocacional, mas continuava com dúvidas. Não era somente escolher era criar um planejamento para viabilizar, queria cursar uma faculdade de prestígio e muito conceituada em São Paulo/BR e para isso teria que sair de casa e morar em outra cidade...”
05	“Nada, zero.”
06	“Tinha passado por vários psicólogos que me ajudaram muito, mas em outras questões, não na questão profissional.”
07	“Fiz sessões terapêuticas com psicólogas, para questões pessoais, não trabalhei questões profissionais. Fiz testes da internet e sempre tinha algo relacionado a Humanas...”
08	“No máximo algum teste de Facebook, nem lembro por que não foi algo significativo. Fui a uma psicóloga quando era mais nova, mas para outras questões fora profissão. Na escola fiz um teste vocacional, mas também não foi significativo, nem lembro o resultado...”
09	“Não fiz testes com psicólogos ou vocacionais na internet. Apenas ouvia fitas com gravações de palestras motivacionais diariamente e me perguntava: “...no que eu sou boa?” pensava nisso várias vezes por dia. Como poderia ser útil e ajudar as pessoas. Desenhava vestidos de noivas e buscava apoiar e ajudar minhas clientes com tudo que podia... Acreditava que não precisava de uma faculdade para isso...”
10	“Fiz todos os testes vocacionais da internet, sempre me reconhecia como jornalista, também fiz sessões com uma psicóloga, mas para questões da insegurança, nada em relação específica sobre profissões. Mas como não conseguia enxergar um caminho mais prático, um plano de ação, era sempre infrutífero, por que precisava de algo mais prático.”

Fonte: autor



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Em resumo:

- Uns nunca tiveram experiências com *coaching*
- Testes vocacionais da internet
- Sessões de terapia com Psicólogos
- Feira de Profissões nas escolas
- Ouvia gravações de palestras e áudios sobre escolhas profissionais

3. Influência dos pais/encarregado de educação

Tabela 4. Influência dos pais/encarregado de educação

Participante	Como avaliou a influência dos pais/encarregado de educação
01	“O ponto positivo era que eles participavam e perguntavam, mas sou um cara mais fechado e guardo mais para mim. Teve algumas atividades que eles participaram, como a apresentação que fiz para eles de meu plano de carreira. Eu já vinha falando sobre a escolha e eles já esperavam. Eu apresentei e reclamaram dos slides que não estavam tão caprichados. Na época eu não me dediquei tanto para construir os slides. A vantagem de ter apresentado foi ouvir deles “Que bom, se você quer isso mesmo vamos te ajudar e apoiar neste período.” Vale a pena apoiar e envolver os pais porque é uma decisão muito importante e melhora a comunicação e dá confiança, reforça ainda mais o planejamento. Sem o processo eu não chegaria a ter uma conversa com meus pais para falar sobre a minha carreira com tanta segurança.”
02	“Não pressionavam e nem apoiavam. Eles não têm nível superior e talvez isso fez com que eles não se sentissem seguros para me cobrar. O apoio dos pais é importante, mas não é fundamental, penso que um <i>coach</i> profissional pode fazer esse papel...”
03	“Os pais deixaram escolher se eu queria fazer faculdade ou fazer um intercâmbio, apenas queriam que eu evitasse fazer uma escolha e depois largar o curso na metade. Tinha opções e me sentia apoiado. Meu pai apoiou mais a distância. A minha mãe era mais dedicada e cobrava um pouco mais. Minha mãe queria que eu fizesse uma faculdade boa (e eu argumentava: “O que é uma faculdade boa?”). Penso que é muito importante a ajuda, mas sem influenciar, uma pessoa confusa deve ser estimulada a escolher e não a seguir uma decisão dos pais...”
04	“Sem pressão. Meus pais são muito tranquilos. Influenciavam e opinavam sobre todas as escolhas ou ideias que tive durante o processo sempre que eu as partilhei. Foi importante dialogar com eles sobre a minha escolha.”
05	“Zero, meus pais não cursaram faculdade e nunca me pressionaram por nenhuma profissão específica. Também nunca conversaram comigo sobre profissões...”
06	“Eu poderia ter tido uma orientação melhor. Meu pai era marinheiro e nunca sentou comigo para conversar sobre profissões. Se eu tivesse mais apoio dos meus pais eu teria mais segurança para realizar as escolhas. Seria fundamental que eles tivessem me questionado, conhecessem mais sobre o que eu pensava sobre profissões...”
07	“Minha mãe queria me ajudar, guiar, mas me apoiava ao mesmo tempo que me pressionava a escolher e quando eu escolhia, ela dizia se concordava ou não e isso me deixava muito insegura a conseguir escolher. Minha mãe sempre foi um espelho para mim, ousada, empreendedora, ela sempre me influenciou para estudar e desenvolver competências para fazer a diferença e como ela tem um grande poder de convencimento, seria difícil convencer ela de uma escolha que ela não concordava. Os julgamentos não me ajudavam e me deixavam triste e confusa...”
08	“Meus pais me apoiavam e sempre diziam que eu poderia fazer qualquer



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

	coisa. A família fazia pressão para fazer algo importante, medicina, direito... caso meus pais tivessem me direcionado a uma carreira acredito que facilmente eu teria seguido a escolha deles. Por que seria mais fácil, se eu não gostasse teoricamente a escolha não teria sido minha, teria sido deles... Mas eles não fizeram isso e eu pude fazer a minha escolha, o que acredito que é o melhor para mim..."
09	"Meus pais apoiaram-me em tudo. Financeira e emocionalmente. Não faziam julgamentos sobre se minha escolha iria dar dinheiro ou não, só perguntavam: tu queres? Se não gostares nós estamos aqui para você. Morava na Madeira e eles não criticavam e nem me pressionavam a nada. Meu pai era da Marinha e não tinha nada a ver com a moda, mas apoiava e sempre que eu precisava, ele virava meu motorista, fotografo e ajudava com tudo que podia. Aos 16 anos eu cheguei a arranjar trabalho em hotéis para conseguir dinheiro para meus desfiles e meu pai me levava para o trabalho todos os dias. Eles me apoiaram em todas as escolhas de minha vida e isso sempre fez a diferença e me ajudou a ser uma pessoa mais segura e determinada que sou hoje..."
10	"Meu pai é mecânico de avião e me influenciou a cursar Escola Técnica Profissionalizante de Eletrônica, dizia que eu tinha que ser engenheiro. Eu passei no processo seletivo e vivia desmotivado e até cheguei a reprovar, aí ele viu que não era o que eu queria fazer. Não tinha quem conversasse comigo sobre o que eu realmente queria. Meu pai via o sucesso financeiro, o aspecto do provedor, queria que eu não passasse por dificuldades financeiras no futuro. Minha mãe apoiava tudo e acreditava sempre em mim, as vezes sentia falta de orientação. Meu pai não tinha sensibilidade para me ajudar, não conseguia entender meu perfil, para compreender como eu me sentia. A mensagem era importante, mas ele não sabia como dar esse apoio..."

Fonte: autor

Em resumo:

- Um dos pais/responsável exerciam mais pressão por uma profissão com mais *status* e/ou possibilidade de sucesso financeiro;
- Não apoiavam e nem cobravam, pouco se envolviam nessa questão;
- Queriam ajudar, mas não tinham os recursos ou a sensibilidade para compreender e orientar;
- Sentia apoio antes e durante o processo, queriam participar e opinavam, mas não decidiam e isso foi importante;
- Apoiaram de todas as formas que puderam e isso promoveu segurança e autoconfiança;
- Zero, não conversavam e não estavam disponíveis para conversas desse tipo.

4. Maturidade de escolha e planejamento de carreira



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Tabela 5. Maturidade de escolha e planejamento de carreira

Participante	Como avalia sua maturidade de escolha e planejamento de carreira no início ou durante o processo de <i>coaching</i> de carreira?
01	“A minha mentalidade mudou, consegui focar o estudo por causa do peso das disciplinas no vestibular. Planejar a carreira traz solidez, focar no que está mais próximo agora do meu futuro. A dúvida traz uma angústia e uma preocupação, uma pressão e a clareza e a segurança levam a melhorar o foco e a motivação. A dúvida prejudica o rendimento escolar. O planejamento é sólido e foi essencial...”
02	“Aprendi a pensar, planejar e executar. Ser menos imediatista...”
03	“Eu queria fazer uma escolha, mas dependia muito de minha mãe. Eu precisava que ela aprovasse. No <i>Coaching</i> , poucas vezes falamos de profissão em si. Não existia uma opinião formada, mas uma provocação para que eu buscasse respostas. No último dia, você me disse que não importava a escolha, importava se eu tinha consciência do porquê de eu estar a fazer esta escolha...”
04	“Cheguei lá meio decidido, mas precisava ter certeza, acreditar que seria capaz de ser aprovado, que conseguiria convencer meus pais. O processo me deu a segurança e me ajudou a construir o caminho...”
05	“Meu foco anterior era ser aprovado na prova de ingresso da faculdade e não na escolha segura da profissão... O <i>coaching</i> me ajudou a enxergar isso e planejar...”
06	“A insegurança foi o meu maior desafio. Saber exatamente o que estou buscando. Sempre quis fazer algo diferente, conhecer o mundo e a expectativa da minha família é ver eu me formar, casar, ter um emprego e eu cheguei a conclusão que não quero essa vida. Aprendi que era possível fazer diferente e isso foi incrível...”
07	“Eu sentia que queria orgulhar a minha mãe e por isso escolher era difícil. Não consegui planejar. Eu não sabia quem eu era e por isso queria aprovação dela para poder decidir e dividir a responsabilidade... o processo me ajudou a compreender isso...”
08	“Eu não sabia o que gostava, o que tinha que fazer, não sabia nada sobre profissões, sobre o mercado, era muito imatura, pensava em entrar na faculdade, no curso, na aprovação e não na profissão...”
09	“Tinha muita vontade e conteúdo, mas não sabia como colocar em prática. Tinha um bloqueio para planejar meu futuro. Estava paralisada e precisava de ajuda para avançar. “O processo me deu a cana e não me deu o peixe” – tive que aprender a caminhar...”
10	“Fiz intercâmbio nos EUA e tinha dúvidas se deveria fazer faculdade ou retornar. Não sabia se deveria desistir do curso de Jornalismo por ser muito tímido ou se eu deveria fazer gastronomia e empreender. Não tinha foco, muita insegurança e me questionando muito sobre tudo...”

Fonte: autor

De forma mais sintetizada:

- Mudou o foco, a mentalidade e a disciplina
- Um plano de carreira traz solidez. Aumenta a confiança por conseguir fazer enxergar o caminho e as etapas de maneira mais clara.
- Mudar o foco da escolha do curso para a escolha de uma carreira profissional
- Desbloqueio para agir, aumenta o comprometimento. A segurança no assumir a responsabilidade pela escolha.

5. Ganhos e benefícios



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Tabela 6. Ganhos e benefícios

Participantes	Ganhos e Benefícios que obteve a partir do <i>coaching</i> de carreira
01	“Melhorou meu foco, rendimento, ter a clareza do por que estava a ir ao colégio, diminui a preocupação, mais foco no agora por saber o que eu devia me dedicar a estudar mais...”
02	“Descobri meus pontos fortes e aprendi estratégias para utilizá-los. Conseguir voltar a sonhar e aprendi a construir planos para realizar meus objetivos. Descobri meus valores pessoais e o que é inegociável para mim. Foi um divisor de águas. Hoje eu sou <i>Coach</i> Profissional graças a esse processo que fizemos...”
03	“O processo me ajudou a ter foco, economizar tempo. Eu aprendi a fazer planejamentos. Desde o primeiro período de medicina, eu já faço plantões, mentorias e estou à frente de alunos do 5º período pelo fato de ter planejado minha carreira. Posso listar os benefícios: Clareza de objetivos, aprender a planejar, aprender a tomar decisões, aprender a validar a decisão final e por último a recomeçar o processo sempre que eu precisar...”
04	“Foi muito importante aprender ferramentas para aplicar e tomar decisões... Depois do processo parei de estudar física, química e biologia e passei a focar nas disciplinas do curso que eu queria - Como você lida com isso todo dia você tem uma sensibilidade para apoiar e empoderar, trazer para a realidade de uma forma totalmente neutra...”
05	“Aprendi de forma mais profunda sobre as profissões. Passei a ter clareza da minha missão. Qual é a minha motivação para enfrentar os desafios. Aprendi a ter mini metas (consistência, transformar sonhos em metas). Aprendi a avaliar periodicamente o caminho, o que fiz e a como realinhar o plano para avançar. Aprendi a aprender...”
06	“A quantidade de informações, possibilidade e nichos hoje de atuação são imensas. Ter clareza e segurança na decisão me deu muito mais motivação no 12º ano do secundário...”
07	“Aprendi a reconhecer meus valores pessoais, compreendi o que me incomodava ou entristecia e o que me motiva, aprendi a reconhecer meus pontos fortes, o que realmente me faz feliz, desenvolvi minha disciplina e rotina de estudos, estabeleci mini metas, aprendi a me conectar com o agora com o diário de bordo para trabalhar a gratidão, aprendi a planejar o futuro através de estratégias que podem fazer a diferença. Tive clareza de quem eu sou e me senti mais feliz por isso...”
08	“O processo me ajudou a ter mais foco, tinha muitas ideias. Compreendi melhor quem eu sou e não quem eu achava que era ou deveria ser para os outros. Aprendi a reconhecer qual a melhor escolha para mim sendo quem sou e como posso ser a pessoa que quero ser. Aprendi a reconhecer os meus pontos fortes, entendi que as pessoas podem melhorar e eu poderia ser quem eu quero ser...”
09	“O processo me ajudou a construir um alicerce, com clareza e foco, a começar com pequenas metas. Foi incrível encontrar uma pessoa que acreditava mais em mim do que eu e me apoia, fazia perguntas sem julgamentos e sempre buscava clareza. Eu me questionava por que ele acredita em mim mais do que eu acredito? O que ele enxerga que eu não consigo enxergar ainda. Aproveitei aquela alavanca para compreender que são estratégias que constroem resultados e eu estava pronta para agir...”
10	“Foi um processo transformador, aumentou a minha visão e perspectiva, comecei a ampliar minha visão sobre meus pontos fortes, habilidades e oportunidades a explorar. Era muito imaturo e passei a ver oportunidades e diferenciais a partir de características que eu julgava fracas. Passei a crescer através do autoconhecimento e clareza pessoal, passei a ter um



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

	olhar diferente sobre o mercado. Resignifiquei (reaprendi) sobre como poderia fazer a diferença no mercado. Eu me culpava demais sobre aspectos de minha personalidade, minha timidez e eu tive um encontro comigo mesmo, pude criar estratégias e ficar tranquilo para ser o meu “eu” do futuro e isso me comprometi a ser...”
--	---

Fonte: autor

Em resumo:

- Melhoria do foco e do rendimento escolar
- Clareza sobre o plano de estudo (priorizar as disciplinas mediante a escolha e o curso)
- Reconhecer pontos fortes e saber usá-los
- Desenvolver a capacidade de sonhar
- Planejar e construir metas
- Conhecer melhor as profissões
- Melhorar a tomada de decisão e a maturidade de escolha (autonomia)
- Identificação de valores pessoais
- Autoconhecimento e inteligência emocional

6. Pontos de melhoria no processo de *coaching* de carreira



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

Tabela 7. Pontos de melhoria no processo de *coaching* de carreira

Participantes	Pontos de melhoria no processo
01	“Se eu tivesse feito um ano depois poderia ter me esforçado mais nas atividades. Era muito imaturo e o processo muito profundo...”
02	“Poderia ter planos de ação mais específicos. Utilizar mais ferramentas de PNL – Programação Neurolinguística. Poderia ter me empenhado mais, não dei 100% para executar. Traçado mestas mais específicas e detalhadas... Poderia ter feito mais, sempre podemos melhorar...”
03	“Difícil, mas se fosse possível explorar mais questões sobre as faculdades. Um planejamento mensal de estudos. Salientar a importância de se manter bem, saudável e equilibrado físico e mentalmente para enfrentar esse momento desafiante...”
04	“Ter um acompanhamento mais próximo, pós sessão, acompanhamento mais próximo das tarefas semanais...”
05	“Eu saí tão encantado e mudou tanto a minha vida que não consigo pensar como poderia ter sido melhor. Não conseguiria agora mensurar o que poderia melhorar... o que ficou foram os aprendizados...”
06	“Falar mais sobre as profissões e ter mais momentos para conhecê-las melhor...”
07	“Não consigo dizer, foi um divisor de águas e me ajudou muito naquele momento. Ele foi perfeito, foi o que tinha que ser. Foi incrível, foi perfeito...”
08	“Tiveram altos e baixos, alguns dias estava mais distraída e cansada mentalmente, se tivesse algo mais estimulante, usar atividades que os jovens gostam ou assuntos de interesse para estimular. Já passava o dia todo na escola e isso me deixava muito desgastada. Ser algo que se movimenta, um jogo ou discutir algo relacionado a um livro ou série preferida, criar um <i>link</i> emocional ou positivo para trazer mais o foco. Quando me sinto exausta costumo fugir mentalmente e me distrair...”
09	“Honestamente, para aquele momento foi tudo que eu precisava, as coisas que aconteciam nas sessões era o que eu precisava, nunca questionei ou fiquei a pensar que deveria ter dito ou ter questionado algo. Tudo que eu precisava foi trabalhado de forma a criar um plano ou um questionamento, a forma como a confiança em mim e a simplicidade para ver e analisar as questões fizeram toda a diferença. Não consigo apontar algo a melhorar...”
10	“Não tenho como responder isso, para mim me deu tudo que eu precisava no momento...”

Fonte: autor

Em resumo:

- Baixa maturidade e senso de responsabilidade para um processo tão profundo
- Planos de ação mais específicos e mais ferramentas de Programação Neurolinguística
- Mais questões sobre qualidade de ensino e informações sobre faculdades
- Desenvolver planos de estudo personalizados
- Salientar a importância de se manter saudável (mente e corpo)
- Envolver assuntos de interesses dos jovens em exemplos (séries e filmes)
- Movimentar-se, algo lúdico e mais divertido (jogo) para contrapor com o cansaço das aulas e provas
- Foi o que precisava ser e o que precisava acontecer naquele momento. Por isso foi transformador.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

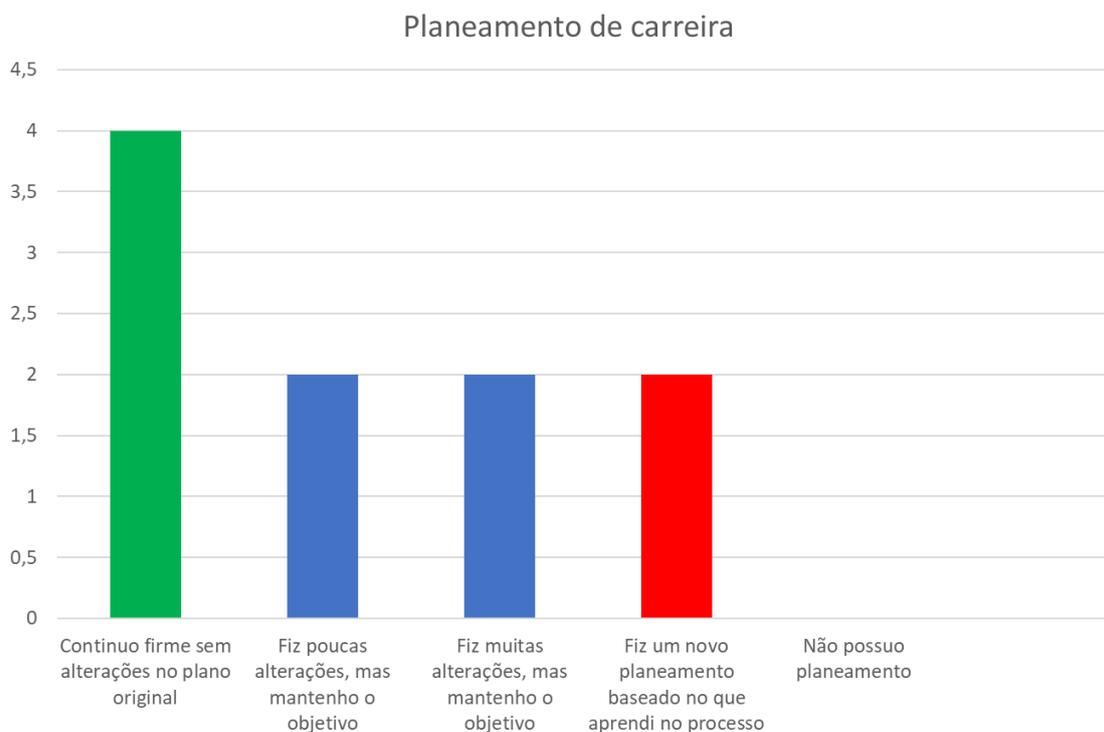
CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

7. Percepção sobre o plano de carreira construído durante o processo

Durante a entrevista os participantes compartilharam sobre o plano de carreira que construíram durante o processo, a partir daí foi realizada uma análise sintética comparativa das respostas que resultou no gráfico abaixo, baseado nas respostas:

- A. Continuo firme sem alterar o plano original – 40%
- B. Fiz poucas alterações, mas mantenho o objetivo – 20%
- C. Fiz muitas alterações, mas mantenho o objetivo – 20%
- D. Fiz um novo planejamento baseado no que aprendi no processo – 20%
- E. Não possuo planejamento. – 0%

Gráfico 1. Efetividade do planejamento de carreira:



Fonte: autor

Dentre os participantes, 80% dos *coachees* (alunos) mantém-se firmes nos objetivos traçados em seu processo, tendo feito poucas ou muitas alterações no plano inicial. 20% dos *coachees* construíram um novo planejamento e descrevem que utilizaram o mesmo modelo que vivenciaram no *coaching* para definir os novos objetivos. Nenhum *coachee* participante do estudo afirmou que não possuía planejamento de carreira. Os *coachees* participantes realizaram seus processos de *coaching* de carreira nos últimos 5 anos (2017/2021).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

8. Contributos para a transformação em uma gamificação digital

Os participantes foram perguntados se caso o processo de *coaching* de carreira que vivenciaram se transformasse em um game digital, se eles acreditam que poderia funcionar e quais cuidados seriam necessários para atingir o objetivo de auxiliar os jovens na escolha profissional. As respostas foram analisadas e consideradas na criação do protótipo do jogo. A tabela abaixo correlaciona os contributos aos elementos e estratégias do jogo que atendem a cada contributo.

Tabela 8. Contributos para a transformação em uma gamificação digital

Contributos	Como foi trabalhada a questão na ideia do <i>coaching</i> gamificado?
Ter momentos com contato ao vivo.	O Jogo é dividido em 4 quadrantes: Autoconhecimento, Mercado, Educação e Carreira. Cada um dos quadrantes é composto por 7 sessões e desafios. Ao final de cada quadrante existe uma sessão online e ao vivo com os participantes para <i>feedback</i> , premiações e validação do aprendizado até aquele momento. E uma grande sessão online ao final para celebração e validação geral dos aprendizados e conquistas.
A plataforma tem que ter uma boa visualização, como Netflix, uma coisa mais séria, mas intuitiva, fácil, limpa, convidativa.	A plataforma utilizada será uma das maiores do mundo em cursos online. Para oferecer suporte para celular e ser intuitiva e com um <i>design clean</i> e funcional. No futuro pode ser desenvolvida uma plataforma própria.
Uma linguagem mesclada: Em alguns momentos uma linguagem técnica para mostrar que tem conteúdos sérios no jogo e outros momentos descontraídos para criar conexão emocional.	Será desenvolvido um material de apoio para todas as técnicas ou conteúdo a ser trabalhado no jogo e os participantes poderão baixar o material em formato PDF para consultas futuras.
Era preciso desenvolver a disciplina dos jovens, a colocar tempo limite, avisos, lembretes para que o jovem realize e tenha foco nas atividades.	Na Gamificação serão utilizados <i>badges</i> (medalhas) que representam conquistas. Todas as vezes que os jovens cumprirem com a missão, realizando a tarefa da forma e no tempo indicado, receberá um <i>card</i> de missão cumprida para seu tabuleiro ou um <i>badge</i> especial referente a desafios específicos. O estímulo de preencher seu tabuleiro estimula o desenvolvimento da disciplina. A Gamificação é um modelo de <i>design</i> motivacional.
Desenvolver clareza mental e foco através de testes que promovam o autoconhecimento.	Cada casa do tabuleiro é uma sessão e possui um tema específico daquele quadrante, onde o participante irá refletir e interagir com os desafios para aprender sobre a temática em questão (valores, objetivos, personalidade, conhecimento do mercado, conhecimento do percurso profissional, das profissões dentre outros)
Geração atual mais limitada emocionalmente, desenvolver mais músculos emocionais. E confiança para lidar com os desafios.	No grupo será criada uma comunidade virtual para que todos possam apoiar os participantes, inclusive o jogo irá premiar e valorizar este comportamento. Todos jogam, todos vivem sua experiência individualmente, mas desenvolvem sentimentos de pertença a comunidade.
Conhecer melhor as profissões, poder aprender exatamente o que os profissionais fazem.	O Jogo irá dar ferramentas e desafiar os participantes a interagir com profissionais e conhecer melhor os ambientes e realidades daqueles profissionais de sua



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

	região das escolhas que estão mais propensos a fazer. Ter a sua própria impressão e opinião sobre a mesma.
Separar os jovens entre “eu não sei o que eu quero” e “tenho dúvidas sobre quais destas eu quero”. São caminhos diferentes e se ficar claro para o jovem pode ajudar de uma forma melhor aos jovens no jogo.	Nas casas e sessões onde trabalharemos técnicas como a Jornada do Herói e o <i>journaling</i> (livre pensamento), os participantes serão estimulados a compreender em que momento ou fase estão na jornada, a construir as perguntas mais importantes que querem responder e direcionando seus esforços para construir de forma clara e motivadora estas respostas.
Não ser nada “enlatado”, deve ser algo que o participante possa personalizar e registrar sua própria experiência.	No tabuleiro, cada casa tem o tamanho de um “ <i>post it</i> ” e o participante deve sintetizar a aprendizagem e os <i>insights</i> daquela sessão e escrever em um “ <i>post it</i> ”, colando-o na casa o registro único de sua experiência.
Ensinar também a como lidar com o fracasso, muitos não são aprovados em medicina e desistem.	Existe uma casa no Jogo voltada a esta questão: “O Cemitério dos Sonhos” – que irá explorar essa temática sobre o persistir, sobre pessoas de sucesso que tiveram que se superar, sobre os desafios do grande jogo da vida.
Diferenciar de um teste vocacional. Explicar por que esse método é melhor que os outros para se escolher carreira	A construção da aprendizagem, a experiência interativa, os tabuleiros são iguais, mas o jogo será completamente diferente, cada um vai viver o jogo que se dedicar a viver, assim como na vida, será um processo voltado ao objetivo que cada participante definiu e consequência de seu empenho e envolvimento com o processo.
Um bom <i>onboarding</i> (acolhimento): para os que iniciam o jogo compreenderem o que é, como funciona e quais os benefícios e objetivos. Cuidar para os jovens não abandonarem – ter uma trilha estimulante, ou seja, não ficar demasiadamente repetitivo ao ponto de o participante perder o interesse.	Será feita uma sessão de explicações para apresentar o jogo, acolher os participantes para criar um vínculo, um acolhimento e tirar todas as dúvidas e incertezas. Todos os participantes terão a possibilidade de desistir sem custo algum se acreditarem que aquele não é o melhor momento para se dedicarem a este processo.
Se ficarem dúvidas depois do jogo, deveria ter a possibilidade de fazer sessões individuais	Esta opção será comunicada aos participantes na sessão online de encerramento do Jogo. Os que necessitarem de mais suporte será formada uma equipe de <i>Coaches</i> profissionais para dar este suporte adicional ao Jogo.
Explicar e não permitir que participem jovens forçados ou obrigados pelos pais para escolher uma profissão, afastar os que buscam uma fórmula mágica por que eles acabam desistindo ou frustrando-se e isso irá prejudicar o jogo.	A sessão de acolhimento e explicação pretende esclarecer todos esses pontos.
Ter limites com a venda. Utilizar menos pressão, urgência, uma venda mais orgânica para ajudar e não gerar mais pressão nos jovens.	Será desenvolvida uma comunicação com foco nos resultados e nos casos de sucesso. Também será dada a possibilidade de desistência na sessão de esclarecimento, conforme informado anteriormente.
Explicar a importância e	A campanha de <i>marketing</i> deve passar esta informação e



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

mostrar quem está “por trás do jogo” (experiência e realizações)	divulgar os resultados já obtidos com a metodologia que de forma inovadora está a se transformar em uma Gamificação digital.
Provas sociais, ter partilhas de experiências de outras pessoas que fizeram e tiveram sucesso. Partilhar resultados e histórias de sucesso.	Como já informado acima, a campanha será feita nesse sentido para que os jovens se identifiquem, suas dores e dificuldades nesse momento tão importante.
Criar durante o jogo um ambiente de apoio e segurança	A comunidade será estimulada a interagir e apoiar-se, não existirá nenhuma competição do tipo ganha-perde, todas serão “ganha-ganha” a fim de estimular a participação de todos.

Fonte: autor

CONCLUSÃO

Teoricamente a gamificação criada Carreiras Inteligentes atende a todos os critérios propostos. Sua concepção está alinhada aos conceitos descritos de gamificação e busca atender aos requisitos do processo de *coaching* de carreira. Tem o caráter inovador por não se tratar de um curso *online*, mas de um tabuleiro que será personalizado, tornando a experiência individual. Será composto de desafios reais para promover o princípio básico do *coaching* de “reflexão-ação”, a interação com a comunidade, as medalhas (*badges*) conquistadas através da realização de tarefas e do empenho nas ações. O formato digital e a possibilidade de atender a muitos jovens, muito mais adaptados ao formato digital desde a pandemia de COVID-19.

As entrevistas realizadas com os *coachees* (alunos) que vivenciaram o processo de *coaching* de carreira nos últimos 5 anos, ratifica as pesquisas sobre a importância da participação dos pais na orientação profissional, assim como o impacto negativo de um comportamento ausente e castrador nesse processo.

Os entrevistados também afirmam que no 11º ano do secundário é o melhor momento para se aplicar a gamificação, pelo fato dos alunos estarem um pouco mais maduros que no 10º ano e ainda com mais disponibilidade para participar que os alunos do 12º ano.

Entre os entrevistados, 100% acreditam que esse é um formato único e inovador e que esse é o momento ideal para criar o protótipo, experimentar o formato e aferir resultados e *feedbacks* para um processo de melhoria contínua. Foram pesquisados artigos em diversas bases de dados e nenhuma encontrada possui o caráter tão inovador e baseado em um formato experimentado e com efetividade comprovada, segundo o relato dos participantes.

A eficácia da utilização da gamificação já foi comprovada em diversos estudos e os resultados obtidos na aprendizagem e na motivação dos alunos podem ser a chave para começar a construir um caminho de autoconhecimento, desenvolvimento de competências, fortalecimento de valores, produtividade, equilíbrio e inteligência emocional, através de um conteúdo técnico inspirador e de metodologias estimulantes.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
Fabio Azevedo Chagas

As entrevistas sugerem a comprovação das hipóteses definidas nesse trabalho. Deve-se levar em consideração a limitação da amostra e a necessidade da realização de estudos mais aprofundados sobre o assunto.

Ações como essa podem auxiliar na limitação atual que pais, instituições e a sociedade atual tem para construir pontes transformadoras com foco no respeito e diálogo a fim de potencializar cidadãos equilibrados, realizados e produtivos, é sem dúvida uma agenda ambiciosa – e urgente – para acompanhar as transformações sociais pós pandêmicas e promover mais equilíbrio e oportunidades aos jovens para uma construção mais sustentável de suas carreiras profissionais.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BRANQUINHO, C.; SANTOS, A. C.; MATOS, M. G. A COVID-19 e a voz dos adolescentes e jovens em confinamento social. **Revista Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 21, n. 3, p. 624-632, 2020. DOI: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862020000300624

COELHO, J. Mais de metade dos jovens escolhe os mesmos empregos. **O Observador**, Lisboa, 22 jan. 2020. Disponível em: <https://observador.pt/2020/01/22/mais-de-metade-dos-jovens-escolhem-os-mesmos-empregos/>. Acesso em: 22 de jan. de 2020.

DUARTE, M. E. *et al.* Career adapt-abilities scale-Portugal form: psychometric properties and relationships to employment status. **Journal of Vocational Behavior**, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>.

ESCRIBANO, F. **Gamification Model Canvas Evolution for Design Improvement: Player Profiling and Decision Support Models**. [S. l.]: Fundación Iberoamericana Del Conocimiento, 2010. p. 1-6. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Gamification-Model-Canvas-Evolution-for-Design-%3A-Escribano/54e70cd847b162b03f4114ba0eb98a50b449d5a6>. Acesso em: 14 jan. 2018.

FAVA, F. M. M. **Fluke**: Repensando a gamificação para a aprendizagem criativa. 2016. 162 f. Tese (Doutorado em Comunicação e Semiótica) – Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/19186>. Acesso em: 19 fev. 2019.

LOLI, F.; TREFF, M. A. O Coaching de carreira como recurso facilitador do processo de transição profissional. **Revista de Carreira Pessoas**, v. 8, n. 1, p. 41-60, 2018. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v8i1.34980>.

MACHADO, A. F. P. **Geração Y**: Desafios geracionais na retenção de talento nas consultoras, em Portugal. 2021. 120 f. Dissertação (Mestrado em Informática e Gestão) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/21895>. Acesso em: 24 fev. 2021.

MOURÃO, P. P. **A importância do people analytics na retenção de talento nas organizações**. Dissertação (mestrado em Gestão e Desenvolvimento dos Recursos Humanos) – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Porto, p. 83. 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.22/17767>. Acesso em: 20 de abr. 2021.

RIBEIRO, M. A. Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: reflexões para o futuro. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 21, n. 1, p. 1-5, 2020. DOI: [10.26707/1984-7270/2020v21n101](https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n101).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

CRIAÇÃO DE GAMIFICAÇÃO DIGITAL PARA O PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS
 Fabio Azevedo Chagas

SANTOS, A. C. F. **Tomada de decisão de carreira:** influência de suporte social dos pares e do tipo de ensino frequentado. 2019. 79 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/19611>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SOUSA, Daniele Ferreira de; SILVA, Cirlande Cabral da. **Guia de apoio:** trabalho docente em educação profissional e tecnológica. 2019. Produto educacional (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, Campus Manaus Centro, Manaus, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ifam.edu.br/jspui/bitstream/4321/327/1/Guia%20de%20apoiotrabalho%20docente%20em%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%20e%20Tecnol%C3%B3gica.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

SOUZA, A. S. R. *et al.* Aspectos gerais da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v. 21, p. 47-64, 2021. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?pid=S1519-38292021000100029&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 10 mar. 2021.

SOUZA, T. S. L.; TEIXEIRA, M. A. P. Diferentes aplicabilidades de um instrumento de orientação de carreira. *In*: LASSANCE, M. C. P.; AMBIEL, R. A. M. (org.). **Desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira**. Campinas: Associação Brasileira de Orientação Profissional, 2020. p. 69-75.

WERBARCH, K; HUNTER, D. **For the win:** how game thinking can revolutionize your business. Wharton - EUA: Wharton Digital Press, 2012. *Ebook*, p. 149. ISBN: 9781613630235. Disponível em: <https://fliphtml5.com/ndhs/wtqf/basic>. Acesso em: 8 jan. 2019.