



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**UTILIZAÇÃO DOS JOGOS DE EMPRESA NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM:
PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE – UFRN**

ALYNE LÍDIA DO NASCIMENTO SILVA

NATAL/RN

2016

ALYNE LÍDIA DO NASCIMENTO SILVA

**UTILIZAÇÃO DOS JOGOS DE EMPRESA NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM:
PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE – UFRN**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Orientador (a): Dr^a. Aneide Oliveira Araújo.

NATAL/RN

2016

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de Direito e que se fizerem necessários que assumo total responsabilidade pelo material aqui apresentado, isentando a Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, a Coordenação do Curso, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do aporte ideológico empregado ao mesmo.

Conforme estabelece o Código Penal Brasileiro, concernente aos crimes contra a propriedade intelectual o artigo, n.º 184 – afirma que: *Violar direito autoral: Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.* E os seus parágrafos 1º e 2º consignam, respectivamente:

§ 1º Se a violação consistir em reprodução, por qualquer meio, no todo ou em parte, sem autorização expressa do autor ou de quem o represente, (...): Pena – reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, (...).

§ 2º Na mesma pena do parágrafo anterior incorre quem vende, expõe à venda, aluga, introduz no País, adquire, oculta, empresta, troca ou tem em depósito, com intuito de lucro, original ou cópia de obra intelectual, (...), produzidos ou reproduzidos com violação de direito autoral.

Diante do que apresenta o artigo n.º. 184 do Código Penal Brasileiro, estou ciente que poderei responder civil, criminalmente e/ou administrativamente, caso seja comprovado plágio integral ou parcial do trabalho.

Natal/RN, 27 de Dezembro de 2016.

Alyne Lúcia do Nascimento Silva

ALYNE LÍDIA DO NASCIMENTO SILVA

**UTILIZAÇÃO DOS JOGOS DE EMPRESA NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM:
PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE – UFRN**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte como requisito final à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, analisada e aprovada pela Banca Examinadora formada pelos professores:

BANCA EXAMINADORA:

Prof(a). Dr^a. Aneide Oliveira Araújo
Orientadora

Prof(a). Ivanielly Deyse de Paiva Moura
Membro Interno – UFRN

Prof(a). Daniele da Rocha Carvalho
Membro Interno – UFRN

Aprovada em: Natal, 27/12/2016.

Reitora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Prof.^(a) Dr.^(a) Ângela Maria Paiva Cruz.

Diretora do Centro de Ciências Sociais Aplicadas.

Prof.^(a) Dr.^(a) Maria Arlete Duarte de Araújo.

Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis.

Prof.^a. Daniele de Rocha Carvalho.

Orientação.

Prof.^a Dr.^a Aneide Oliveira Araújo.

Catálogo da Publicação na Fonte.
UFRN / Biblioteca Setorial do CCSA

Silva, Alyne Lidia do Nascimento.

Utilização dos jogos de empresa no processo de aprendizagem: percepção dos discentes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN / Alyne Lidia do Nascimento Silva. - Natal, 2016.

46f.: il.

Orientadora: Profa. Dra. Aneide Oliveira Araújo.

Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Contábeis.

1. Contabilidade - Ensino - Monografia. 2. Jogos de Empresa - Monografia. 3. Processo de ensino-aprendizagem – Monografia. I. Araújo, Aneide Oliveira. II. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. III. Título.

RN/BS/CCSA

CDU 657:378

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus; por ter me dado condições de realiza-lo, à minha família pelo apoio e paciência e a todos os professores da UFRN que contribuíram para minha Formação Profissional.

AGRADECIMENTO

A Deus, primeiramente, por sua graça e bondade durante esses cinco anos de bacharelado no Curso que sempre sonhei e na Universidade que todos sonham estudar.

À minha Vó Rosa (*in memoriam*), que sempre investiu na minha educação e confiou no meu potencial; aos meus pais, que nunca mediram esforços para me ajudar e incentivar o caminho certo a seguir; à minha Tia Rosângela que sempre foi como uma mãe e ao meu namorado Charles em quem posso me espelhar como exemplo e determinação.

À Prof. Ivanielly Deyse de Paiva Moura, por toda paciência e ensinamentos dispensados no desenvolvimento desta monografia, bem como à Professora Aneide Oliveira Araújo, a orientadora deste trabalho. Essa conquista não seria possível sem a ajuda desses profissionais.

Aos meus familiares e amigos, que de alguma maneira contribuíram com essa realização, seja por meio de orações, palavras de encorajamento e confiança na minha capacidade.

RESUMO

O jogo sempre esteve presente na história da humanidade, no entanto, a utilização dos Jogos de Empresas como processo de ensino e aprendizagem teve seu incremento nos Estados Unidos, a partir da década de 50, com a finalidade de treinar executivos da área financeira. Desde então, essa metodologia vem ganhando espaço dentro das Instituições de Educação Superior - IES, tentando tornar o ensino da contabilidade mais dinâmico e atraente. Acredita-se que o ensino mediado por jogos de empresas vivenciais em sala de aula oportuniza o aprimoramento do aprendizado do conteúdo científico. Esse trabalho teve como objetivo investigar a percepção dos alunos do 4º período do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN a respeito dessa metodologia de ensino e aprendizagem. Trata-se de uma pesquisa descritiva, realizada a partir da aplicação do jogo “A escolha certa”, voltado para a área da Contabilidade Tributária, contando com a participação de 13 alunos-jogadores. A opinião de cada jogador foi coletada por meio de um questionário estruturado, contendo dez questões, aplicado logo após a conclusão do jogo, caracterizando a pesquisa quanto aos meios como levantamento e bibliográfica. Quanto à abordagem, a pesquisa possui característica qualitativa, visto que procura entender a percepção dos indivíduos a respeito de uma situação específica e quantitativa por ter sido aplicada a estatística descritiva para calcular o percentual das respostas observadas nos questionários. Como resultado geral observado, pode-se afirmar que os estudantes avaliaram de forma positiva e eficaz a utilização dos jogos de empresas no processo de ensino e aprendizagem, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades necessárias para a prática contábil na área tributária.

Palavras-chave: Jogos de Empresas, Ensino e Aprendizagem, Contabilidade Tributária.

ABSTRACT

In the history of mankind, the game was always present, however, the use of Business Games as a process of teaching and learning has grown in the United States since the 1950s, with the purpose of training executives from the financial area of A more didactic way. Since then, this methodology has widened its borders within the Institutions of Higher Education , trying to make accounting education more dynamic, attractive and interactive. It is believed that the game-mediated teaching of experiential companies in the classroom facilitates the improvement of the learning of scientific content. Therefore, this term paper aims to analyze the students' perception of the 4^o period of the course of Accounting Sciences of the Federal University of Rio Grande do Norte - UFRN regarding this methodology of teaching and learning. It's a descriptive research, carried out from the application of the game "The right choice", focused on the area of Tax Accounting, with the participation of 13 student-players. Each player's opinion was collected through a structured questionnaire, containing ten questions, applied soon after the conclusion of the game characterizing the research regarding the means as survey and bibliographical. Regarding the approach, the research has a qualitative characteristic, since it seeks to understand the individuals' perception of a specific and quantitative situation because the descriptive statistics were applied to calculate the percentage of the answers observed in the questionnaires. As a general result, we conclude that students evaluated positively and effectively the use of business games in the teaching and learning process, contributing to the development and improvement of the skills required for accounting practice in the tax area.

Keywords: Business Games, Teaching and Learning, Tax Accounting.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução dos Jogos de Empresa.....	19
Figura 2 - Objetivo dos Jogos de Empresas	32
Figura 3 - Estrutura de um exercício de administração simulada.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Questionário Aplicado – Questões Fechadas	42
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Uso regular de Jogos de Empresas pelas IES com conceito “A” em todos os ENC/INEP de Administração – 1996/2003	22
Quadro 2: Definição de Jogos de Empresas	26
Quadro 3: Objetivos dos Jogos de Empresas	31
Quadro 4: Classificação dos Jogos de Empresas	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABSEL – Association for Business Simulation and Experimental Learning

ENC - Exames Nacionais de Cursos

FAAP - Fundação Armando Álvares Penteado

FGV - Fundação Getúlio Vargas

IES - Instituição de Educação Superior

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	15
1.2 IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA.....	16
1.3 OBJETIVOS.....	16
1.4 JUSTIFICATIVA.....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1 ORIGEM DOS JOGOS DE EMPRESAS.....	18
2.2 JOGOS DE EMPRESAS NO CENÁRIO NACIONAL E SUA EVOLUÇÃO.....	20
2.3 OS JOGOS APLICADOS AO ENSINO DA CONTABILIDADE.....	23
2.3.1 Aspectos Conceituais.....	25
2.3.2 Características.....	27
2.3.3 Objetivos Fundamentais.....	31
2.3.4 Classificação.....	33
2.3.5 Estrutura básica.....	34
2.3.6 Etapas da aplicação dos Jogos de Empresas.....	36
3 METODOLOGIA.....	38
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	38
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	39
3.3 COLETA E TRATAMENTO DE DADOS.....	39
3.4 CRIAÇÃO E DESCRIÇÃO DO JOGO DE EMPRESA.....	39
3.5 DESCRIÇÃO DA INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA.....	40
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	42
4.1 ANÁLISE DESCRITIVA.....	42

4.2 ANÁLISE QUALITATIVA.....	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

Os jogos de empresas são simulações que objetivam reproduzir um cenário empresarial de negócios focando no processo de tomada de decisões dos jogadores. Utilizados, primeiramente, na década de 50 por universidades americanas, têm se mostrado como uma alternativa didática muito utilizada no ensino superior brasileiro. Inicialmente, era utilizado com a finalidade de treinar executivos da área financeira e atualmente vem servindo de instrumento para a pesquisa, ensino e treinamentos gerenciais.

Trata-se de uma metodologia capaz de desenvolver habilidades cognitivas fundamentais, além de propiciar novas experiências aos alunos. Na dinâmica de ação do jogo, os participantes revelam suas atitudes, valores e crenças, levando para o ambiente de laboratório sua experiência obtida em situações passadas e adquirindo novas por meio desta metodologia.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

As mudanças ocorridas no cenário mundial fizeram com que as oportunidades e responsabilidades dos contadores aumentassem com o passar dos anos; e, com isso, a prática contábil também vem se tornando uma preocupação apontada em diversos artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais e discutido em vários congressos e encontros especializados sobre o assunto. A valorização do profissional contábil vem crescendo à medida que as exigências na sua formação também crescem: é necessário que o contador tenha capacidade de liderança, análise crítica, utilização de métodos quantitativos complexos para simulação e análise de projetos, sem contar com sua imagem profissional, devendo sempre ser ético e eficiente.

Como o cenário empresarial tem se tornado cada vez mais complexo e dinâmico, é necessário, além de conhecimentos técnicos a respeito dos produtos ou serviços que estão sendo ofertados, desenvolver eficientes formas de se negociar. É buscando o cumprimento deste papel, ou seja, desenvolver as competências essenciais ao exercício profissional, que as universidades têm buscado novos métodos de ensino. Nesse sentido, Parisotto, Grande e Fernandes (2006, p. 2) afirmam que “[...] é necessário que o ensino da contabilidade evolua, com vistas à formação de profissionais competentes e ao desenvolvimento desta ciência”. A articulação dinâmica do conteúdo e dos conceitos teóricos didaticamente estudados com as situações-problema da realidade empresarial possibilita, aos estudantes, outros subsídios

conceituais para que eles possam compreender as questões objetivas dos conteúdos e lhes possibilitar conhecimentos para solucionar problemas com maior frequência.

Segundo Pires, Neves e Mendes Júnior (2007), os principais métodos de ensino são: aula expositiva, jogos de empresas, seminário, discussões com toda a classe, discussões com pequenos grupos e estudos de caso. Dentre eles, os jogos de empresas merecem um destaque, pois esse método é capaz de propiciar compreensão das relações existentes entre os conteúdos teóricos e a sua aplicação na prática empresarial. De acordo com Abreu e Masetto (1990) *apud* SANTOS (2003): “os jogos de empresas são estratégias de ensino e aprendizagem, ou seja, são os meios que o educador utiliza em situações de sala de aula para facilitar a aprendizagem dos estudantes, quer dizer, conduzindo-os a atingir os objetivos propostos.”

De acordo com Santos (2003), acredita-se que a variação de técnicas de ensino seja um fator necessário dentro das Instituições de Educação Superior - IES, pois nem todos os indivíduos aprendem de forma igual; e, por outro lado, a coerência destas com os objetivos indicam o grau de eficiência do aprendizado. Além disso, é necessário que haja um sistema de *feedback* contínuo focado no crescimento, no desenvolvimento da aprendizagem planejada, buscando sempre o atendimento da expectativa almejada.

1.2 IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Tendo em vista a variedade de estudos e pesquisas relacionadas às vantagens e aos benefícios que os jogos de empresas possuem enquanto metodologia educacional, cabe questionar: Como os discentes do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN percebem a utilização dos Jogos de Empresa como forma auxiliar de aprendizagem?

1.3 OBJETIVOS

Tendo em vista a importância da adoção de métodos inovadores de aprendizagem no atual contexto do exercício da profissão contábil, define-se como objetivo geral do presente estudo investigar a opinião dos estudantes a respeito da metodologia de ensino por meio dos jogos de empresas.

Para tanto, define-se como objetivos específicos:

- a) Aplicar um jogo de empresas adequado ao contexto de formação, levando em conta os conteúdos programáticos da estrutura curricular de um curso de graduação em Ciências Contábeis;

- b) Investigar a percepção do aluno-jogador quanto à eficácia do jogo para a obtenção de conhecimento;
- c) Investigar a percepção do aluno-jogador quanto à eficácia do jogo quanto ao desenvolvimento de competências requeridas do profissional contábil.

1.4 JUSTIFICATIVA

Em que pese as vantagens descritas por diversos autores em relação aos jogos de empresas como metodologia de ensino-aprendizagem, o presente estudo se justifica no sentido de entender o quanto os jogos de empresas podem contribuir para a formação dos profissionais contábeis. Por meio dessa prática simulada, os alunos conseguem vivenciar um ambiente competitivo necessário à sua formação acadêmica, colocando em prática as experiências adquiridas em situações passadas a fim de resolver determinada situação apontada no jogo. É por meio dos jogos de empresas que os jogadores aprendem a tomar decisões e a analisar o resultado destas. Sendo assim, aprender por meio das atitudes tomadas de forma correta ou errada pode trazer grandes experiências a cada jogada.

Escolheu-se aplicar um jogo de empresas relacionado à contabilidade tributária por se tratar de uma área que sempre está sendo atualizada e é imprescindível que todo contador saiba trabalhar com os tributos, independente da forma adotada por cada empresa. Não saber lidar com a contabilidade tributária e não se atualizar na área pode ocasionar erros contábeis que podem fazer a organização gastar mais em impostos, inviabilizando o seu negócio.

Espera-se que entender o processo de aprender ativamente possa contribuir para melhorar a qualidade do ensino e desenvolvimento de competências requeridas do profissional contábil do novo milênio.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A preocupação com o ensino da Contabilidade não é nova. Diversos autores, tais como Lacruz (2004), Olivares (2009) e Parisotto (2006), vêm discutindo métodos de ensino e aprendizagem com o intuito de tornar essa missão mais atrativa e eficaz. Cabe somente ao educador perceber que os alunos são diferentes, inclusive na própria forma de capacitação de sua mensagem, por isso, cada vez mais esses profissionais precisam atualizar e aperfeiçoar as metodologias que usam dentro da sala de aula. Dessa forma, o tema Jogos de empresas será tratado neste tópico como uma metodologia auxiliar de ensino e aprendizagem; sua origem, conceito e aplicação no ensino da contabilidade também serão abordados no decorrer desse referencial.

2.1 ORIGEM DOS JOGOS DE EMPRESAS

Os Jogos de Empresas vêm ganhando espaço no âmbito educacional e empresarial. Acredita-se que essa forma de promover conhecimento, onde o aluno deixa de ser o agente passivo, apenas recebendo a informação pronta, e passa a participar da aula como um agente que transmite e recebe conhecimento ao mesmo tempo, torne o ensino mais proveitoso e prazeroso. A utilização dos jogos de empresas como estratégia de ensino e aprendizagem está cada vez mais presente em palestras, debates, artigos etc., porém, os jogos sempre estiveram presentes na história da humanidade. Segundo Souza, Chagas e Silva (2011), pinturas rupestres encontradas em cavernas em diversas partes do mundo demonstram que, na antiguidade, eles já existiam. Gregos e Romanos jogavam o que hoje conhecemos como Pião.

Keys e Wolf (1990 apud CAMPOS, 2014, p. 3 e 4) estudaram o marco do surgimento e desenvolvimento dos jogos de empresas e para a elaboração da sua obra foram consultados diversos autores e suas contribuições que apontam alguns fatos importantes da história dos jogos de empresas, vistos abaixo:

- O primeiro uso de jogos para educação e desenvolvimento foram as simulações dos jogos de guerra *Wei-Hai*, originado na China cerca de 3.000 anos antes de Cristo e o jogo *Hindu Chatarunga* (WILSON, 1968 apud CAMPOS, 2014, p.3 e 4).
- Jogos de guerras foram usados extensivamente no século XIX para testar planos para operações militares. (FUCHIDA e OKUMIYA, 1955; HAUSRATH, 1971 apud CAMPOS, 2014, p.3 e 4).
- Muitos oficiais treinados com os jogos de guerras nos anos 30 e 40 voltaram para suas casas e usaram seus treinamentos militares para gerir negócios civis. Alguma evolução dos jogos de empresas / jogos de guerra pode ser rastreada em 1955 com o jogo da *Rand Corporation, Monopologs*, que simulou o gerenciamento de inventário da cadeia de suprimento da Força Aérea Americana. (JACKSON, 1959 apud CAMPOS, 2014, p. 3 e 4).

Entretanto, há divergência quanto ao local e época do aparecimento dos jogos de guerra. Tanabe (1977 e Martinelli 1987, 1988a, 1988b *apud* LACRUZ 2004) afirmam que estes surgiram no século XIX, desenvolvidos inicialmente para o exército prussiano. Tanabe (1977) *apud* MARTINELLI (1987), argumenta que “[...] da mesma forma como ocorria com o treinamento dos militares, era possível treinar os executivos através de uma atividade simulada, evitando o treinamento na prática, que poderia trazer consequências negativas em termos dos resultados das decisões tomadas”.

A experiência de Mary Birshtein em 1932 na Europa é apresentada por Faria *et al* (2015) como predecessora dos jogos de negócios modernos. De acordo com esta, a simulação de negócios por ela desenvolvida em 1932, abrangia o processo de montagem em uma fábrica de máquinas de escrever com o objetivo de treinar os gerentes para a solução de problemas típicos de produção.

Lacruz (2004) afirma que, desde então, a utilização dos jogos de empresas vem expandindo-se e tomando cada vez mais espaço dentro das empresas como forma de treinamento para os funcionários, e, em seguida, em algumas Instituições de Educação Superior - IES que os incluíram nas estruturas curriculares de cursos como Ciências Contábeis, Administração e Engenharia de Produção.

Por meio da figura 1 a seguir, pode-se observar a evolução dos Jogos de Empresas de forma global.

Figura 1: Evolução dos Jogos de Empresa



Fonte: Gomes (2009, p. 24).

De acordo com Gomes (2009), na 1ª Geração, caracterizada pela ausência de recursos tecnológicos, os jogos eram manuais e sua aplicação era feita por meio de grandes ilustrações que inviabilizavam a elaboração de modelos mais complexos. Essa ausência de ferramentas

que auxiliassem tanto a elaboração quanto a aplicação do jogo tornou o processamento de informação muito lento, chegando, em alguns casos, a cometerem grandes erros por conta dos cálculos que eram realizados de forma manual ou com o auxílio de calculadoras.

Segundo (Martinelli, 1987 *apud* GOMES, 2009), a segunda geração dos jogos empresariais teve início por volta de 1960 e foi marcada pelo surgimento de recursos tecnológicos tais como os computadores elaborados, a princípio, para uso comercial, militar e científico: os *mainframes*. Eram consideradas máquinas de grande porte com necessidade de um ambiente especial com refrigeração para seu funcionamento e seu uso era dedicado ao processamento pesado de informações. Devido a sua grande capacidade de executar tarefas que exigiam uma grande base de dados, esses computadores eram utilizados para diversos tipos de serviços, tais como: cartão de crédito, contas bancárias, passagem de avião, entre tantas outras. A utilização desse recurso possibilitou uma agilidade de processamento, entretanto, a utilização dos *mainframes* tinha um elevado custo, e, assim, tornava limitado o acesso somente às grandes organizações que tivessem condições de adquirir e manter estes grandes computadores.

Ainda de acordo com Gomes (2009), a terceira geração, iniciada por volta de 1970, trouxe consigo a evolução dos microcomputadores no final desta década. Tal evolução permitiu o desenvolvimento de jogos mais complexos com alto nível de exatidão, tornando o seu desenvolvimento mais flexível e, acima de tudo, um processamento mais ágil. A utilização dessa tecnologia trouxe um aperfeiçoamento nas tomadas de decisões, já que as informações eram mais precisas e coerentes com a realidade simulada. Vale ressaltar um ponto bastante importante dessa fase que foi a redução dos custos para aplicação dos jogos por meio dos microcomputadores, fazendo com que, mais organizações pudessem adquirir e ter um melhor aproveitamento dos jogos oferecidos dentro da organização. Por fim, a quarta geração dos jogos de empresas, surgida aproximadamente em 1990, permitiu a implementação da internet no desenvolvimento e aplicação do jogo, fazendo com que os possíveis jogadores usufríssem do serviço à distância sem perder a exatidão e a confiabilidade no jogo escolhido.

2.2 JOGOS DE EMPRESAS NO CENÁRIO NACIONAL E SUA EVOLUÇÃO

No Brasil, na visão de Goldschmidt (1977), a utilização desse instrumento começou praticamente da mesma forma nas Instituições de Educação Superior - IES: pela importação dos jogos norte-americanos na década de 70. Com o decorrer do tempo, aliando-se o *feedback*

dos participantes ao aprendizado dos instrutores, deu-se início ao desenvolvimento dos jogos de empresas nacionais.

Já segundo (Tanabe, 1977 *apud* BERNARD, 2006), no Brasil, o uso acadêmico dos jogos de empresas iniciou em meados da década de 60. Os cursos de Administração pioneiros foram da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Universidade de São Paulo - USP, Fundação Armando Álvares Penteado - FAAP e Fundação Getúlio Vargas – FGV.

De acordo com Rosas (2009), na década de 80, foram iniciadas as pesquisas em jogos de empresas no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e até os dias atuais permanecem como referência brasileira em relação ao tema.

Segundo Azevedo (2010), os jogos começaram a ser aprimorados em meados de 1963; o avanço das novas tecnologias trouxe consigo a implementação de novos jogos, bem mais elaborados e vantajosos em relação à demanda, já que o tempo necessário para elaboração de um jogo seria bastante reduzido com a ajuda dos computadores, se comparados à forma de elaboração e aplicação do mesmo em outras décadas anteriores.

Ainda de acordo com Azevedo (2010), atualmente, já existem diversas organizações brasileiras responsáveis pela criação de simuladores eletrônicos, onde estes podem ser utilizados em computadores, *smartphones*, *tablets* etc. Vale ressaltar também a importância dos consultores especializados no assunto; capazes de desenvolver os mais variados jogos de empresas que simulam o ambiente empresarial, tanto no aspecto interno como externo, permitindo, assim, uma análise das possíveis consequências decorrentes das decisões tomadas durante o processo.

Apesar de várias Instituições de Educação Superior - IES utilizarem os jogos de empresas como forma auxiliar de aprendizagem, é possível apresentar duas que possuem papel fundamental na pesquisa sobre o tema. A universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), em seu curso de pós-graduação em Engenharia da Produção e Sistemas, tem contribuído bastante com o desenvolvimento de diversos jogos em seu laboratório, específico para esse tipo de jogo, coordenado pelo professor Dr. Bruno Hartmut Kopittke. São exemplos de jogos criados nesse laboratório da UFSC: GI-MICRO e o GI-EPS, voltados para a gestão industrial; LIDERSIT e o LÍDER, focado na liderança e desenvolvimento de recursos humanos; GS-ENE, desenvolvido para gestão de pequenas empresas e o GEBAN, criado para gerências de agências bancárias. Além de todos esses jogos desenvolvidos, essa IES é conhecida, também, por suas diversas teses e dissertações relacionadas ao tema, muitas das

quais propõem adaptações em jogos já existentes ou criam novos jogos a partir do que for solicitado.

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2016), entre 1996 e 2003, nove das treze IES que obtiveram conceito “A” em todos os Exames Nacionais de Cursos – ENC de Administração utilizavam jogos de empresas regularmente como forma de auxiliar o aprendizado dos alunos, como segue (Quadro 1):

Quadro 1: Uso regular de Jogos de Empresas pelas IES com conceito “A” em todos os ENC/INEP de Administração – 1996/2003

Instituição de Ensino Superior	UF	Natureza	Usa Jogos de Empresas
Escola Superior de Propaganda e <i>Marketing</i> – ESPM	SP	Privada	Sim
Fundação Armando Alvares Penteado – FAAP	SP	Privada	Sim
Fundação Getúlio Vargas – FGV	SP	Privada	Sim
Faculdade Ruy Barbosa	BA	Privada	n/d
Pontifícia Universidade Católica – PUC	SP	Privada	Sim
Pontifícia Universidade Católica – PUC	RJ	Privada	Sim
Universidade de Pernambuco – UPE	PE	Estadual	n/d
Universidade de São Paulo – USP (Ribeirão Preto)	SP	Estadual	Sim
Universidade de São Paulo – USP (São Paulo)	SP	Estadual	Sim
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE	PE	Federal	n/d
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM	RS	Federal	n/d
Universidade Federal de Uberlândia – UFU	MG	Estadual	Sim
Universidade Federal do Paraná – UFPR	PR	Federal	n/d

Legenda: n/d = informação não disponível.

Fonte: Lacruz (2004)

Trata-se de um indicador bastante relevante, tendo em vista que o Exame Nacional de Curso – ENC (Provão) foi aplicado aos formandos no período já informado anteriormente, com objetivo de avaliar os resultados do processo de ensino-aprendizagem. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, na última edição, realizada em 2003, participaram do ENC mais de 470 mil formandos de 6,5 mil cursos de 26 áreas diferentes. Analisando essa tabela, pode-se perceber que 70% das treze IES mais qualificadas pelo INEP, entre as que prestaram os oito exames, utilizaram regularmente jogos de empresas. Segundo Lacruz (2004), mesmo com todos esses dados positivos em relação a essa metodologia, ainda assim não se pode afirmar que os jogos de empresas influenciam diretamente no desempenho das IES no ENC.

Um ponto que merece destaque é a simulação gerencial via internet, onde as empresas oferecem *softwares* para todas as mais diversas áreas empresariais, bem como promove torneios com uso de simuladores, ministrados por profissionais altamente qualificados e com grande experiência na metodologia. Pode-se citar a empresa Bernard, localizada em Florianópolis-SC onde atua desde 1992, como exemplo de destaque nessa área. Outra empresa conhecida por atuar nessa área é o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE; que, por meio do seu endereço eletrônico, disponibiliza o Desafio Universitário, uma competição nacional de caráter educacional. Ao participar do desafio, o participante é estimulado a desenvolver atitudes empreendedoras e ficará mais preparado para os desafios do mercado, por meio da capacitação, aprimoramento e desenvolvimento de habilidades corporativas.

2.3 OS JOGOS APLICADOS AO ENSINO DA CONTABILIDADE

O processo de globalização fez crescer as oportunidades dos contadores ao mesmo tempo em que aumentou suas responsabilidades. O cenário empresarial tornou-se complexo e dinâmico, necessitando cada vez mais de profissionais preparados para assumir papéis de tomadores de decisões.

A prática contábil é um problema apontado em diversos artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais, além de ser pauta de discussão em vários congressos e encontros especializados sobre o assunto. Diversas soluções têm sido sugeridas, tais como laboratório contábil, métodos de casos, escritório modelo, estágio supervisionado, microinformática aplicada, trabalho de conclusão do curso etc.

Porém, diante de tantas sugestões, como é que as pessoas aprendem efetivamente? Essa é uma pergunta bastante complexa, cheia de respostas e teorias para esta questão. As ideias existentes vão desde os fatores genéticos, à osmose e à inteligência emocional. É necessário fazer uma indagação a si próprio: “Como é que eu aprendo”? Algumas pessoas fixam o conhecimento por meio da leitura, outras, assistindo a vídeos, por meio dos computadores, músicas, jogos etc.

Para compreender as diversas formas de aprendizagem, basta lembrar o quanto os bebês aprendem mais no primeiro ano do que no conjunto de todos os outros anos da sua vida. É bastante perceptível a quantidade de coisas que se aprende na infância e que lembra até hoje. Na escola primária, uma grande parte da informação que os professores transmitiram, foi diretamente para nossa memória de longo prazo, pela simples razão como nos foi transmitida: por meio de músicas, cor, movimento, cheiros, experiências emocionais, muita brincadeira e

divertimento. Dessa forma, acredita-se que o ensino para adultos necessita dessa mesma dinâmica, pois nem todos os indivíduos aprendem da mesma maneira.

Parisotto, Grande e Fernandes (2006, p. 2) afirmam que “[...] é necessário que o ensino da contabilidade evolua, com vistas à formação de profissionais competentes e ao desenvolvimento desta ciência”. Por isso, para que as Universidades consigam levar a Ciência Contábil a atender as expectativas dos usuários, é necessário que a metodologia de ensino evolua e adapte-se ao meio em que se vive atualmente; daqui a alguns anos, os métodos podem ser outros, devido às mudanças que o mundo vai sofrendo. O cumprimento deste papel pode ser facilitado pela escolha do método de ensino utilizado pelos professores. Os principais métodos de ensino são:

- a) Aula expositiva: É a forma mais tradicional e também a mais utilizada, não só no ensino da Contabilidade, mas em todas as áreas. Segundo (Gil, 1990 *apud* MARION; GARCIA; CORDEIRO, 2006), essa técnica de ensino é adequada para:

transmitir conhecimentos, apresentar um assunto de forma organizada, introduzir os alunos em determinado assunto, despertar a atenção em relação ao assunto, transmitir experiências e observações pessoais não disponíveis sob outras formas de comunicação e sintetizar ou concluir uma unidade de ensino ou um curso.
- b) Seminário: Método muito utilizado em todos os níveis de ensino; baseia-se, praticamente, em pesquisas realizadas, geralmente, fora da sala de aula, para posterior apresentação para o professor e o restante da turma sobre determinado assunto. Acredita-se que este seja um ótimo treinamento para os alunos, sejam eles adolescentes ou adultos, perderem a vergonha de falar em público, bem como desenvolver o hábito da pesquisa. Parisotto, Grande e Fernandes (2006, p.6) relatam que “como a finalidade do seminário é estimular a pesquisa, criando uma independência intelectual nos alunos, é importante que o professor organize e promova o seminário de forma a garantir um nível de envolvimento satisfatório”.
- c) Discussões com toda a classe: Segundo Pires *et al* (2007), aparentemente, uma técnica simples, mas de muita importância como todos os outros métodos. Consiste na formação de uma roda de discussões com toda a turma e o professor sobre algum tema pré-estabelecido. A partir do tema proposto, cada aluno expõe sua opinião e o professor tem o papel de orientá-los, corrigindo-os ou não, de acordo com a necessidade.
- d) Discussões em pequenos grupos: Ainda segundo Pires *et al* (2007), este método é muito parecido com o anterior, porém; neste, a classe é dividida em grupos com o

número de participantes já pré-estabelecido pelo docente, onde os alunos deverão discutir sobre certo assunto e, posteriormente, exibir sua opinião perante toda a turma.

- e) Jogos de Empresa: Pires *et al* (2007) afirma ser um método de ensino bastante antigo e que somente agora vem ganhando mais espaço no centro acadêmico. Através dessa técnica, os alunos podem colocar em prática o que só vivenciaram no mercado de trabalho depois de formados. É como um laboratório em que os alunos são treinados para as diversas situações que o mundo dos negócios exige.

Dentre todos os métodos mencionados anteriormente, enfatizaremos os jogos de empresas, que é o motivo de estudo desse trabalho.

2.3.1 Aspectos Conceituais

Não são poucas as definições para jogos de empresa. Diversos autores nacionais e internacionais têm conceituado essa forma de aprendizagem. Apesar de tantos conceitos aparentemente diferentes, todos possuem semelhanças e a essência finda sendo a mesma, ou seja, o objetivo principal é o treinamento para tomada de decisões.

Tanto alguns especialistas, como os leigos em relação ao assunto, chegam a questionar a utilização do termo jogos de empresas, uma das razões para esse questionamento é o significado que a palavra jogo carrega. Por isso, tem-se notado uma tendência de substituir o termo jogos de empresas por simulação empresarial, tal como utilizado pela *Association for Business Simulation and Experimental Learning* - ABSEL, uma associação norte americana ligada à área de simulação empresarial.

Como dito anteriormente, a expressão jogos de empresas, às vezes, pode trazer uma conotação de brincadeira; de um jogo utilizado apenas para passar o tempo, como outro qualquer. Porém, esta atividade serve como uma simulação de negócios onde se aprende brincando. Dessa forma, quanto mais o aprendizado se aproximar do mundo real, mais aceitável ele será e, ou seja, os alunos aprenderão de maneira mais rápida e eficiente.

O aprendizado por meio desses jogos oportuniza uma combinação de conhecimento, misturando a aprendizagem conceitual com a vivencial, trazendo mais resultados para o aluno que necessita dessa realidade simulada dentro da sala de aula. Além dessa combinação de conhecimentos, os jogos permitem uma interação maior de toda a turma, onde o estudante deixa de ser o agente apenas receptor de conhecimento e passa a transmiti-lo também, de forma em que o trabalho em grupo prevalece mais do que as tradicionais aulas expositivas e individual do docente. Os jogos de empresas permitem, em laboratório, experimentos muitas

vezes não possíveis na realidade, propiciando aos jogadores novas experiências, sendo um recurso adicional para fixação do aprendizado, simulando situações reais de gestão e/ou outras.

O que caracteriza o processo de tomada de decisão em ambientes de jogos de empresas é a certeza de que os efeitos percebidos pelos participantes, sejam como sucesso ou como fracasso, não estariam representando riscos reais com relação ao seu emprego ou cargo, como se estas decisões fossem tomadas em empresas reais. Aprender a tomar decisões somente quando se está no mercado de trabalho é bastante arriscado; a pressão com que as informações nos são transmitidas e a rapidez das respostas que estas necessitam, requerem uma prática ainda quando se está na graduação ou outro tipo de formação. Por isso, os jogos de empresas são considerados uma forma de ensino incontestável. Mas, assim como o processo de tomada de decisão é fundamental para o desenvolvimento do jogo, também é necessário que os participantes levem a sério toda a simulação; para que seu comportamento esteja diretamente relacionado com os objetivos da atividade, com as características do ambiente da simulação, com o clima criado para representar a realidade e com a expectativa e a motivação para a tarefa. Dessa forma, procura-se resumir no quadro 2 a seguir, de acordo com os principais autores e pesquisadores sobre o tema, como são definidos os jogos de empresas.

Quadro 2: Definição de Jogos de Empresas

Autores	Como definem os Jogos de Empresas
<p><i>Business Games Conference</i> (1961) <i>apud</i> LACRUZ (2004)</p>	<p>[...] uma simulação planejada que encaixa os jogadores em um sistema de negócios simulado onde eles devem tomar, de tempos em tempos, decisões de chefia. Suas escolhas geralmente afetam as condições do sistema onde a decisão subsequente deve ser tomada. Desta maneira, a interação entre a decisão e o sistema é determinada por um processo de apuração que não sofre a influência dos argumentos dos jogadores.</p>
<p>TANABE (1977:5) <i>apud</i> LACRUZ (2004)</p>	<p>O jogo de empresas é, assim, uma sequência de tomadas de decisões que determinam mutações no estado patrimonial e reitoral das empresas fictícias, à luz das quais os participantes tomam novas decisões, sucessivamente, repetindo um ciclo por um certo número de vezes. Ele pressupõe o consurso (<i>sic</i>) de um grupo de participantes, subdividido num número conveniente de equipes incumbidas de gerir empresas fictícias; de um administrador do jogo, elemento neutro, incumbido da coordenação do exercício e de processar cálculos e de um conjunto de equações que substituem todos os demais componentes do sistema simulado que não estejam explicitamente representados (<i>sic</i>), por pessoas, no jogo.</p>

ROCHA (2003) <i>apud</i> LACRUZ (2004)	O jogo de empresa é uma simulação do ambiente empresarial, tanto em seus aspectos internos como externos, que permite a avaliação e a análise das possíveis consequências decorrentes de decisões tomadas.
SANTOS (2003, P. 83)	Os jogos de empresas são abstrações matemáticas simplificadas de uma situação relacionada com o mundo dos negócios. Os participantes do jogo, individualmente ou em equipes, administram a empresa como um todo ou parte dela, através de decisões sequenciais. Os jogos de empresas também podem ser definidos como um exercício de tomada de decisões em torno de um modelo de operações de negócios, no qual os participantes assumem o papel dos administradores de uma empresa simulada. Os participantes podem assumir diversos papéis gerenciais, funcionais, especialistas, generalistas etc. Definem objetivos e metas gerais e específicas, analisam os resultados das decisões tomadas.

Fonte: O autor, 2016.

Diante de tantas definições, marcadas pelas particularidades de cada autor e conhecedor do assunto, ainda assim, pode-se perceber a semelhança que há entre elas. Pode-se destacar alguns pontos em comum dos conceitos mencionados anteriormente:

- a) São modelos dinâmicos de simulação que retratam a realidade de diversas situações da área empresarial;
- b) Aspecto sequencial durante a aplicação do jogo;
- c) Tomada de decisão.

Desse modo, pode-se resumir jogos de empresas citando o conceito de Kopittke (1996) *apud* OLIVARES (2003), onde o mesmo evidencia os jogos como um método incontestável, o qual permite simular situações de decisão tão interessantes e com tamanha participação dos alunos, conseguindo-se, assim, uma atmosfera excitante de aprendizado, bem como permite ser trabalhado um grande número de conceitos em um espaço de tempo relativamente pequeno.

2.3.2 Características

Os jogos de empresas proporcionam um diferencial na aprendizagem, porém, é necessário destacar algumas características que eles devem possuir para que o objetivo seja alcançado. É necessário que tanto o professor quanto os alunos estejam abertos ao aprendizado e a experimentação sem medo de errar.

Gramigna (1993) descreve as características que um jogo de empresas deve apresentar:

1. Possibilidade de modelar a realidade da empresa: é necessário que o jogo simule uma realidade que o aluno vivenciará no mercado de trabalho, através dessa prática “antecipada”, seus medos serão vencidos, suas qualidades serão aperfeiçoadas e suas dificuldades trabalhadas juntamente com o grupo.
2. Papéis claros: todos os papéis, bem como quem deverão assumi-los, necessitam ficar claros na apresentação do jogo, não podendo haver dúvidas sobre a posição que cada participante ocupará. Os papéis podem ser classificados em estruturados, semiestruturados e desestruturados. No papel estruturado, o instrutor tem a responsabilidade de expor as orientações de forma detalhada sobre a atribuição de cada participante e o comportamento que este deve assumir; cabendo a cada participante montar sua personagem. O papel semiestruturado tem como característica fundamental a apresentação, de forma genérica, de como cada participante deverá exercer seu papel. E, por fim, o papel desestruturado, onde o participante é quem define seu papel, baseado no problema apresentado pelo instrutor.
3. Regras claras: o instrutor deve apresentar de forma clara e acessível tudo que é permitido, bem como as proibições em relação ao jogo.
4. Condições para que o jogo seja atrativo e envolvente: é fundamental a animação dos alunos na realização da atividade, mas, para que os alunos sintam isso, é necessário que o instrutor os motive primeiramente, passando segurança e motivação. Se todos contribuírem e jogarem com todo entusiasmo e vontade de vencer, é bem provável que o objetivo seja alcançado. Porém, jogadores desanimados não darão importância ao processo, tampouco ao seu objetivo final.

Já Tanabe (1977) *apud* LACRUZ (2004) aponta quatro características essenciais que os jogos de empresas devem possuir.

1. Têm-se a representação do meio ambiente, de forma simplificada, substituindo a realidade. O objetivo central dos jogos de empresas é fazer com que os participantes avaliem as suas próprias decisões e comportamentos através dos resultados obtidos. Portanto, para que haja essa avaliação do desempenho dos integrantes, é necessário que o meio simulado possibilite a apuração dos resultados para que cada jogador compreenda as consequências de cada ação empreendida durante o jogo.

2. Há a representação do ambiente por meio de relações lógicas ou matemáticas, onde estas podem ser transmitidas aos participantes de forma clara e definida, embora outras sejam repassadas de modo vago e qualitativo.

Tanabe (1977) *apud* MARTINELLI (1987), em relação às características, afirma que “quando se trata de variáveis definidas de maneira vaga, se faz com que os participantes procurem desenvolver melhor a sua sensibilidade e definir mais claramente essas variáveis, em termos quantitativos, em função dos resultados obtidos”.

3. Há interação tanto entre os próprios participantes quanto estes e o meio simulado; como as empresas disputando uma concorrência no mercado. É imprescindível o envolvimento e colaboração dos integrantes na simulação, intervindo e delineando a sequência do jogo e das situações; pois é por meio dessas intervenções que os jogadores irão obter novas experiências e ensinamentos.
4. As simulações do meio ambiente são sempre mais simples que o mundo real, pois não é possível ter conhecimento completo sobre a realidade que será simulada, sendo extremamente necessário manter o jogo em um nível relativamente fácil de ser processado. Os participantes devem, durante o jogo e ao término, conseguir identificar as relações de causa e efeito que regem o modelo e ligam os resultados às ações. Um jogo onde os participantes não conseguem compreender todas as suas regras e objetivos devido a sua complexidade, indubitavelmente, será uma simulação improdutiva; os jogadores precisam sentir-se livres para questionar as situações propostas.

Em relação às características pedagógicas que os jogos devem possuir, Tanabe (1977) *apud* LACRUZ (2004) citam as principais:

- Oportunidade de descoberta de conceitos: deve apresentar no cenário do jogo as variáveis influtivas e as condições de competição, permitindo a exploração dos conceitos teóricos envolvidos na simulação e indispensáveis para a solução dos problemas apresentados. Um jogo em que os participantes não conseguem descobrir espontaneamente os princípios teóricos envolvidos perde a sua força pedagógica.
- Oportunidade de descoberta de variáveis importantes em cenários específicos: considerada uma das características mais relevantes dos jogos de empresas, é necessário que o jogador seja estimulado a perceber quais são as variáveis importantes presentes na simulação e porque são importantes. Esta característica estimula o espírito crítico, a capacidade de análise, de aplicação e de extrapolação dos elementos que determinam os destinos do jogo.

- Desenvolvimento das capacidades gerenciais individuais: as capacidades individuais apontadas acima se inserem nesta característica também.
- Disponibilização de elementos realistas: mesmo tratando-se de uma simulação, os jogos de empresas podem apresentar um alto grau de realidade, onde este é determinado pela perfeição de sua concepção e descrição de cenários, variáveis e condições. Sendo assim, quanto maior o grau de realismo, maiores serão os valores pedagógicos e a eficácia da didática.
- Nível de complexidade: está diretamente ligado à característica anterior, onde quanto maior for o nível de complexidade, maior será o grau de amadurecimento requerido dos jogadores, maior o preparo intelectual exigido e, conseqüentemente, maior a eficácia pedagógica. Mas, para estabelecer o grau de complexidade de determinado jogo, é imprescindível definir seu público alvo primeiramente; o instrutor deve sempre ficar atento para aplicar o jogo cabível a cada situação específica.
- Amplitude dos elementos realistas abordados/utilizados: confunde-se com a característica de disponibilização de elementos realistas já citadas anteriormente.
- Número de aptidões explícitas a serem desenvolvidas: a explicitação das aptidões a serem desenvolvidas dá maior objetividade às avaliações dos instrutores e maior consciência aos jogadores sobre seu desempenho. O objetivo final não é tão somente vencer o jogo ou chegar a determinado cenário com as empresas, mas, é primordial que os jogadores entendam o que está sendo desenvolvido neles como tomadores de decisões.
- Capacidade ilustrativa: por meio das ilustrações, as condições se tornam mais claras, permitindo também aos participantes relacioná-las com suas experiências anteriores, aumentando, assim, a eficiência da aprendizagem.
- Características didáticas (organização, racionalidade, clareza, sistematização): todas essas características citadas facilitam a compreensão e o aprendizado. Sendo assim, entendemos que o valor pedagógico da proposta de um jogo depende em grande parte do grau das características didáticas do mesmo. Quanto mais didático, mais eficiente será como um método de ensino, logo, maior seu valor pedagógico.
- Novas contribuições: seja qual for a natureza, trará benefícios para o jogo. As contribuições podem ser de caráter didático, de conteúdo, de variáveis implicativas e de estrutura de relacionamentos. Todas as novas colaborações trazidas pelos jogos de empresas apresentam valor pedagógico importante e constituem um objetivo para as atribuições pedagógicas do jogo.

Diante de tantas características citadas anteriormente, percebe-se a existência de tensões entre elas, ou seja, enquanto alguns autores focam nas características didáticas, outros focam nas características comportamentais etc. Dessa forma, fica extremamente difícil selecionar as principais características, porém, temos a convicção que todas se complementam e cooperam para o objetivo final dos jogos de empresas; onde cada uma esclarece um ponto importante e necessário no jogo.

2.3.3 Objetivos Fundamentais

Os objetivos seguem a mesma regra das características de jogos de empresas, onde cada autor possui uma opinião diferente; mas é necessário conhecer um pouco de cada opinião a fim de entender sobre os vários objetivos que podem ser atingidos através da aplicação desse método.

Quadro 3: Objetivos dos Jogos de Empresas

Autores	Objetivos dos Jogos de Empresas
TANABE (1977) <i>apud</i> LACRUZ (2004)	Foca três objetivos principais dos jogos de empresas, partindo do seu caráter acadêmico: treinamento, didático e pesquisa. O objetivo do treinamento relaciona-se com o desenvolvimento de habilidades para a tomada de decisão. O didático, com a transmissão de conhecimentos específicos a partir da prática experimental. O de pesquisa, com a descoberta de soluções para problemas empresariais: da teoria econômica, da teoria administrativa, e com o estudo do comportamento individual e/ou em grupo em ambientes de pressão de tempo e incerteza.
SAUAIA (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento do conhecimento: pela aquisição de novos conhecimentos, propiciada pela incorporação de novas informações trazidas ao contexto do jogo; pela integração de conhecimentos que passam a fazer sentido; e por meio do resgate de conhecimentos anteriormente adquiridos, cuja vivência facilita o acesso a eles; - Desenvolvimento de habilidades: por meio da prática gerencial repetida; - Fixação de atitudes: através da transposição de aprendizagem propiciada pelos acontecimentos fictícios inseridos em um cenário simulado para o ambiente real.
FERREIRA (2000) <i>apud</i> LACRUZ (2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver habilidades: Planejar, negociar, liderar, organizar, administrar o tempo e recursos, elaborar estratégia, administrar finanças, empreender ideias, entre outras. - Ampliar conhecimento: Promover, através da simulação, a integração do conhecimento científico com a vivência empresarial, ampliando assim o conhecimento dos participantes. - Identificar soluções: Frente aos problemas propostos, identificar as soluções mais adequadas.

Fonte: O autor, 2016.

De acordo com as diversas abordagens citadas anteriormente, pode-se perceber que, apesar de serem pensamentos diferentes dos três autores, ainda assim, existe uma semelhança nas definições de Sauaia e Ferreira. Ambos acreditam que o objetivo principal dos jogos de empresas, em suma, é aumentar o conhecimento de forma dinâmica e eficaz e, acima de tudo, desenvolver habilidades para a prática gerencial. É por meio desses jogos que alguns indivíduos descobrem talentos, qualidades e até mesmo pontos fracos que precisam ser corrigidos para que se tornem ótimos profissionais no futuro. É uma forma de potencializar as qualidades de cada aluno, desenvolvendo-as e aperfeiçoando-as quando necessário.

A seguir, como mostra a Figura 2, procurou-se resumir os objetivos dos jogos de empresas, explicitando os principais pontos já tratados anteriormente.

Figura 2: Objetivo dos Jogos de Empresas



Fonte: O autor, 2016.

2.3.4 Classificação

Assim como os demais pontos abordados sobre esse tema, a classificação dos jogos de empresas também apresenta opiniões diferentes à medida que as ideias dos diversos autores que estudam essa metodologia são observadas. Seria difícil escolher um critério para explicar todas as classificações em razão da grande variedade destes, sendo assim, procuramos apresentar no quadro 3 a seguir, as principais classificações.

Quadro 4: Classificação dos Jogos de Empresas

Autores	Tipo de Jogo	Finalidade
GOLDSCHMIDT (1977)	Jogos Gerais	Desenvolver executivos para capacidade de decisão.
	Jogos funcionais	Desenvolver funcionários para tarefas básicas em cada área funcional.
GRAMIGNA (1993)	Jogos de comportamento	Desenvolver habilidades comportamentais
	Jogos de processo	Desenvolver habilidades técnicas em determinada função
	Jogos de mercado	Tomar decisão que reflete situações do mercado
FALCÃO e VILA (2002) <i>apud</i> SOUZA, CHAGAS; SILVA (2011)	Jogos ativadores e integração	Aumentar a sinergia da equipe, unir a equipe
	Jogos de toque e confiança	Desenvolver relacionamento interpessoal
	Jogos de criatividade e reflexão	Interligar vivências do jogo com as do profissional
	Jogos de gestão	Discutir estratégias de gestão empresarial
	Jogos de fechamento	Consolidar a aprendizagem adquirida no jogo.

Fonte: Adaptado de Souza, Chagas e Silva, 2011.

Como se pode observar, a classificação dos jogos de empresas é bastante diversificada e algumas chegam a ser descritas de forma genérica. São classificados por alguns autores, normalmente, em sua forma, conteúdo e configuração de acordo com o grau de complexidade ou simplicidade, rapidez ou flexibilidade da estrutura operacional.

É necessário ficar atento a todas as características do jogo escolhido para determinada ocasião. É por meio do público alvo que se determina qual o tipo de jogo a ser utilizado, pois, uma escolha equivocada, indubitavelmente, trará resultados não satisfatórios ao processo. Por outro lado, a escolha correta desse método de aprendizagem proporcionará aos alunos o desenvolvimento de competências alinhadas com o mercado atual.

Através de uma participação conjunta, onde os jogadores sintam-se parte do jogo e haja competição interna, todo o processo ficará mais simples e objetivo; portanto, é

imprescindível compreender todas as características dos jogos de empresas e escolher a mais adequada para a solução pretendida.

2.3.5 Estrutura básica

Para entender os elementos básicos constituintes de um jogo de empresa, serão tomados como base os ensinamentos de Rocha (2003) *apud* LACRUZ (2004), ou seja: o manual, o animador, o processamento e o jogador.

Manual é o elemento principal. Nele estão contidas todas as informações necessárias para o perfeito funcionamento dos jogos de empresas. Suas regras, as formas de relacionamento entre os dados de entrada e os de saída, os objetivos, o comportamento permitido, as funções do animador, as formas como os participantes podem se comunicar etc. Ou seja, o manual apresenta tudo que se deve conhecer sobre o jogo, de modo que toda a sua potencialidade possa ser explorada pelos jogadores. Compreender a lógica do jogo e entender o seu funcionamento é essencial para obter o sucesso. Em alguns jogos, este elemento encontra-se dividido em tomos, cada um destinado a orientar os passos de determinado ator.

Animador: assume um dos papéis mais importantes de um jogo empresarial. É por meio do seu incentivo inicial, da apresentação do jogo de forma dinâmica e clara que prenderá a atenção dos alunos e os estimulará durante todo o processo. É encarregado da definição dos parâmetros iniciais e de funcionamento do modelo matemático de simulação do ambiente onde o jogo será aplicado. Deve exercer o papel de comunicador entre os jogadores e com o módulo de processamento. A sua principal função é de coordenar todas as equipes, orientando-as quando necessário e avaliando todo o processo e jogadas possíveis. Alguns jogos permitem que o animador introduza elementos adicionais no decorrer da simulação, alterando possíveis características do ambiente onde ocorre a competição caso seja necessário. Cabe ainda ao animador avaliar todo o processo, medir a eficácia do instrumento utilizado, e, principalmente, dos conhecimentos e habilidades desenvolvidas pelos alunos ao longo do jogo.

Processamento é o meio como se executam os cálculos e armazenamento de todos os dados, geralmente é utilizado um computador por sua facilidade de manuseio, bem como a agilidade na hora de obter respostas das informações processadas. Os dados podem ser fornecidos tanto pelo animador – definições do ambiente onde se realiza a competição – ou dos jogadores – definições do valor das variáveis consideradas no ambiente de competição. Este módulo, após receber os dados, processa-os e indica os resultados obtidos para cada um

dos jogadores. Em alguns modelos, o resultado pode ser fornecido ao animador de forma parcial, após cada jogada é fornecido o andamento do jogo em geral.

Jogador: é o participante ou grupo de participantes responsável pela tomada de decisões durante todo o jogo. Muitas vezes, denominado de empresa, ou ainda, empresa competidora, deverá estudar todo o ambiente definido pelo jogo e estudar as estratégias mais pertinentes para vencer as demais empresas concorrentes da simulação. Para alcançar o objetivo final, todos os jogadores devem utilizar-se dos conhecimentos auferidos na exposição teórica da disciplina em que se insira (ou os conhecimentos/experiências/habilidades exigidas como pré-requisitos ao jogo), as definições encontradas no Manual e os resultados obtidos após cada rodada.

Como visto, Rocha (2003) *apud* LACRUZ (2004) apresenta de forma bastante clara os 04 (quatro) elementos necessários para o desenvolvimento de um jogo de empresa, porém, Saaia (1989) apresenta alguns itens tão importantes quanto os já mencionados e que servem como um complemento para a ideia exposta por Rocha.

- a) O roteiro de trabalho: é uma forma de contextualizar todo o jogo por meio desse roteiro. Por meio de uma história criada para essa situação, são apresentados acontecimentos políticos, econômicos e gerenciais, objetivando constituir o cenário no qual serão desenvolvidas as decisões;
- b) O material de apoio para o administrador: materiais previamente separados que serão administrados aos grupos durante o jogo;
- c) O material de apoio para os participantes: este elemento confunde-se com o Manual citado por Rocha (2003) *apud* LACRUZ (2004). Em forma de apostila básica, os participantes devem ter conhecimento dos objetivos, a sequência das atividades a serem desenvolvidas, o conjunto de dados técnicos que retratam a situação inicial da economia e da empresa simulada, bem como o tipo de participação prevista para cada fase;
- d) O local para a realização do evento: corresponde à configuração física do local onde se realizará o jogo de empresa.

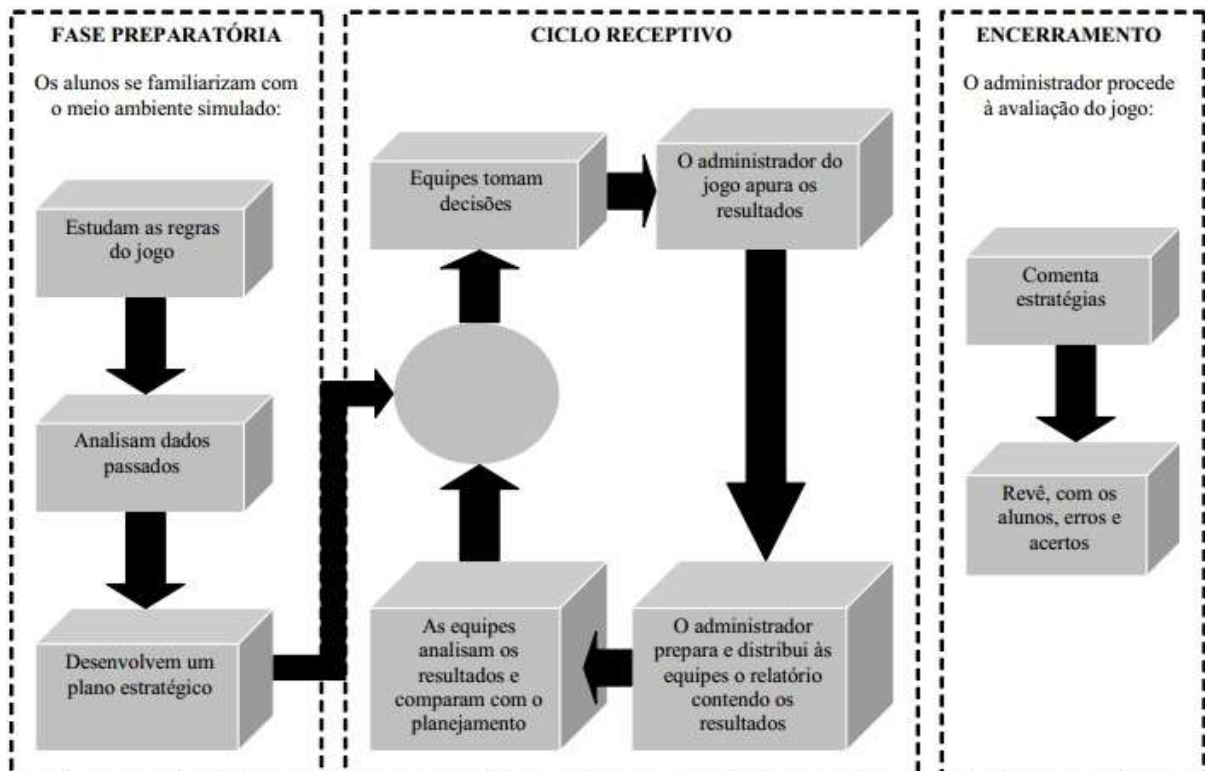
Comparando os elementos básicos citados por Rocha (2003) *apud* LACRUZ (2004) e Saaia (1989) percebemos que há diferença na forma como estes autores trataram a estrutura básica dos jogos de empresa. Rocha (2003) *apud* LACRUZ (2004) busca apresentar os elementos básicos baseando-se na estrutura geral, nos componentes macros que compõem o jogo, ou seja; o manual, o jogador, o animador e o processador das informações. Já Saaia (1989) procura destacar elementos acessórios, deixando subtendido que os principais já

seriam conhecidos por todos. Dessa forma, ele cita os materiais de apoio tanto para o animador quanto para o aluno, o cenário do jogo e o local de realização. Por isso, procurou-se apresentar as duas obras desses pensadores, pois, acredita-se que uma complementa a outra.

2.3.6 Etapas da aplicação dos Jogos de Empresas

Para demonstrar todo o funcionamento de um jogo de empresa, foi utilizada a Figura 3 abaixo como um resumo desse processo, desde o início do jogo até a avaliação final.

Figura 3: Estrutura de um exercício de administração simulada



Fonte: Lacruz (2004).

Percebe-se a existência de 03 (três) etapas gerais durante o processo: a fase preparatória onde os jogadores terão conhecimento sobre todas as informações necessárias para jogar; o ciclo receptivo onde o jogo será executado e seus resultados serão apurados e; por último, o encerramento, pois nele serão apresentados e comentados todos os resultados finais, de modo que os alunos possam rever seus erros e acertos, bem como expor sua opinião em relação ao método de ensino e aprendizagem proposto.

Como já foi mostrado de forma sucinta todo o processo de aplicação de um jogo de empresa, é necessário entender de forma mais detalhada o que alguns autores afirmam; por isso, foi feita uma síntese por Lacruz (2004) baseando-se em diversos autores.

De forma geral, a aplicação de um jogo de empresa pode ser sintetizada em sete fases:

1. Apresentação do cenário simulado: momento onde o animador esclarece sobre o ambiente em que o jogo está contextualizado;
2. Esclarecimento das regras: toda sistemática do jogo é repassada aos participantes, de modo que conheçam tudo que é permitido e proibido durante o ciclo;
3. Tempo para que as equipes planejem as decisões a serem tomadas: é estabelecido um período para que as empresas possam planejar suas ações com base em suas experiências passadas;
4. Revelação das decisões tomadas pelas equipes ao animador: é nesse momento onde cada equipe de jogadores revelará suas decisões exclusivamente ao animador do jogo;
5. Processamento das decisões tomadas: as decisões são processadas por meio de modelagens que reproduzam uma realidade possível do ambiente em que as empresas estão inseridas, geralmente o cálculo é feito pelo professor ou por um computador. Após todas as decisões serem processadas, são gerados relatórios que servem como *feedback* final e parâmetro para as próximas decisões. Nessa etapa também é mostrado um *ranking* das empresas, apontando a situação em que cada uma se encontra.
6. Definição da equipe vencedora: de acordo com os critérios de avaliação estabelecidos no início do jogo, bem como os resultados alcançados por cada equipe, é apresentada a empresa vencedora;
7. *Debriefing* ou *aftermath*: momento onde todos os integrantes do jogo compartilham suas experiências, por meio dessa troca de informações todos os indivíduos recebem e transmitem conhecimentos. São discutidas todas as impressões sobre o jogo de empresas, porque tomaram esta ou aquela decisão e também são esclarecidas possíveis distorções no entendimento do jogo.

Dessa forma, pode-se acrescentar que todo esse processo de aplicação de um jogo de empresa não é um sistema fechado, sem pontos de interligação ou inflexíveis. É preciso lembrar que os jogos auxiliam na forma de aprendizagem, logo, devem adaptar-se ao meio em que está inserido, bem como ao objetivo pretendido.

3 METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa é entendida como sendo a maneira como o trabalho foi realizado, bem como a descrição dos fundamentos metodológicos que serviram de base para que a pesquisa fosse desenvolvida e a conclusão alcançada.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Segundo Acevedo e Nohara (2013), a pesquisa pode se classificar como exploratória, explicativa ou descritiva. O principal objetivo da pesquisa exploratória é proporcionar maior compreensão do fenômeno que está sendo investigado, permitindo, assim, que o pesquisador delinear de forma mais precisa o problema. A pesquisa explicativa, por sua vez, tem a finalidade de explicar porque o fenômeno ocorre, ou quais os fatores que causam ou contribuem para sua ocorrência. Já a pesquisa descritiva pode ser utilizada pelo investigador quando o estudo objetivar: (1) descrever características de um grupo e (2) estimar a proporção dos elementos de determinada população que apresente características ou comportamentos de interesse do pesquisador. Dessa forma, quanto ao objetivo, a presente pesquisa classifica-se como descritiva, posto que visa descrever a percepção dos alunos participantes de um jogo de empresas a respeito da eficácia do método para a aprendizagem e desenvolvimento de competências profissionais.

Quanto aos meios, Gil (1999) *apud* BEUREN (2012), delinea a pesquisa como bibliográfica, documental, experimental, ex-post-facto, levantamento e estudo de caso. Explica ainda que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida mediante material já elaborado, principalmente livros e artigos científicos. Sendo assim, esta pesquisa é considerada bibliográfica, pois está embasada em estudos anteriores sobre os Jogos de Empresas. A partir da compreensão teórica a respeito da utilização dos jogos no processo de aprendizagem foi realizado um levantamento das opiniões dos alunos participantes por meio de questionário a respeito da própria aprendizagem e desenvolvimento de habilidades/competências

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa pode ser quantitativa ou qualitativa. Richardson (1999) *apud* Beuren (2012) expõe que a principal diferença entre uma abordagem qualitativa e quantitativa reside no fato de a abordagem qualitativa não empregar um instrumento estatístico como base do processo de análise do problema. Na abordagem qualitativa, não se pretende numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas.

Neste estudo foi aplicada a estatística descritiva para calcular percentual de respostas dos atores da pesquisa, caracterizando-a como quantitativa e também foi aplicada a

observação participante para identificação de reações dos atores durante a realização do jogo, bem como a técnica de grupo focal para reflexão pelos participantes, caracterizando a pesquisa como qualitativa.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população objeto de estudo está composta pelos 23 alunos matriculados no 4º período do semestre 2016.2 do Curso de Ciências Contábeis, do Campus central, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. A simulação didática foi realizada em sala de aula com 13 (treze) alunos, constituindo-se uma amostra representativa de 56,5% da população.

Tendo em vista a necessidade de um prévio conhecimento dos alunos jogadores sobre o assunto de formas de tributação, abordado na matéria de Contabilidade Tributária, escolheu-se aplicar o jogo numa turma do 4º período do turno matutino, de modo que estes pudessem resolver as situações propostas, bem como praticar o conteúdo já visto em sala de aula.

3.3 COLETA E TRATAMENTO DE DADOS

O instrumento utilizado para coletar as informações dos jogadores foi a aplicação dos questionários composto por 05 (cinco) questões fechadas, com escala Likert de três pontos e 05 (cinco) questões abertas. As respostas dos questionários foram tabuladas e analisadas utilizando como ferramenta o Microsoft Excel *Office* versão 2013.

Também foi utilizada a técnica de observação participante, onde o animador do jogo pôde analisar o comportamento de todos os jogadores durante a simulação, a interação entre as equipes e o espírito competitivo gerado pelos jogos de empresas. Ao final do jogo, foi utilizada a técnica de grupo focal, caracterizada pela troca de informações e experiências de todos que participaram do processo, incluindo jogadores e animadores. Essa etapa é bastante significativa para a avaliação do método empregado, pois é por meio dessa roda de conversas, que as opiniões, dúvidas e sugestões de melhorias são expostas e discutidas.

3.4 CRIAÇÃO E DESCRIÇÃO DO JOGO DE EMPRESA

Com base em jogos desenvolvidos por diversos pesquisadores e empresas especializadas no assunto, tal como a Bernard, localizada em Santa Catarina, foi aplicado um jogo desenvolvido por alunos do mestrado em Ciências Contábeis da Universidade Federal do

Rio Grande do Norte – UFRN, baseado na forma de tributação pelo Lucro Real, intitulado “A escolha certa”.

A partir da escolha do assunto a ser tratado, analisou-se o conjunto de regras criadas pelos próprios alunos do mestrado, as quais, segundo Gramigna (1993), precisam ser claras para que todos os jogadores possam compreender o jogo, bem como o seu objetivo principal. A aplicação do jogo foi adaptada para uma simulação em sala de aula, de modo a criar um ambiente de laboratório, a fim de monitorar seus resultados. Escolheu-se desenvolver um jogo que fosse adequado ao público alvo, considerando que a simulação não poderia ter um grau de complexidade elevado para que não afetasse significativamente o resultado da pesquisa, conforme se detalha no Capítulo 4, desta monografia.

Sauaia (1989 *apud* LACRUZ, 2004) cita 03 (três) objetivos dos jogos de empresas: aumento de conhecimento pela aquisição de novos conhecimentos, desenvolvimento de habilidades e fixação de atitudes. Dessa forma, o objetivo do jogo “A escolha certa” (Grifo nosso) foi que os alunos pudessem resolver situações do cotidiano por meio da criação de uma empresa de assessoria contábil, bem como mostrar na prática todo o conhecimento adquirido em sala de aula e experiências passadas, aprendendo, com isso, a tomar decisões necessárias para que a empresa obtivesse o resultado esperado. Dessa forma, pode-se citar os principais pontos que pretendeu-se despertar nos alunos por meio dessa atividade, sendo eles:

- Habilidades de utilizar terminologia e linguagem da profissão contábil;
- Maior familiaridade com o ambiente de negócios;
- Aplicação adequada da legislação inerente às funções contábeis;
- Visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- Melhor desenvolvimento da capacidade de integrar as habilidades necessárias ao sucesso do trabalho em equipe;
- Promover a competitividade entre os grupos.

3.5 DESCRIÇÃO DA INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA

Inicialmente, foi realizada a exposição do tema jogos de empresas, para que os alunos pudessem se familiarizar com o método de ensino e aprendizagem, e, logo após, dividiu-se a classe em três grupos.

Com os grupos montados, com as regras estabelecidas e as situações-problemas apresentadas, foi explicado que a empresa TCC LTDA (empresa fictícia) estava passando por uma crise e estaria selecionando uma empresa de assessoria que melhor apresentasse resultados satisfatórios para a sua entidade. Dessa forma, o jogo foi dividido em 02 (duas) etapas descritas a seguir.

Na 1ª etapa, os grupos tiveram um tempo para criar a empresa de assessoria contábil, uma logomarca para a mesma, sua missão e visão, bem como a divisão dos componentes para que cada um pudesse assumir um papel dentro da organização, foram sugeridas as seguintes divisões de funções: analista tributário, analista financeiro, analista societário e gerente. Com as informações solicitadas já prontas no tempo pré-determinado, as empresas tiveram mais um momento para apresentar-se à empresa TCC LTDA, a fim de alcançar a contratação final. De acordo com a apresentação de cada empresa, lhes foi atribuída uma nota entre 0 (zero) e 10 (dez) pelo animador.

Na 2ª etapa, os integrantes receberam as situações que deveriam ser resolvidas, questões relacionadas à forma de tributação pelo Lucro Real. Para cada situação proposta, cada grupo deveria escolher dentre 03 (três) opções de respostas qual seria a mais vantajosa para a empresa em questão. Após todas as questões serem solucionadas, foi dado mais um tempo para que cada grupo apresentasse os melhores resultados para a TCC LTDA e esta pudesse escolher a empresa vencedora. O animador também atribuiu notas de 0 (zero) a 10 (dez) a esta fase, avaliando todo o conhecimento em relação ao assunto que os alunos demonstraram possuir, a criatividade, o diferencial apresentado em seus serviços, a interação entre os participantes do grupo, a confiança ao transmitir o conteúdo e a aplicação correta da legislação e conceitos contábeis/fiscais.

À medida que o animador avaliava o comportamento de cada indivíduo, e o das equipes em geral, eram feitas as anotações necessárias para a pontuação final e divulgação da equipe vencedora. Após o animador do jogo divulgar a equipe vencedora, realizou-se uma roda de discussão com todos os participantes, onde estes apresentaram as opiniões, críticas e troca de experiências que obtiveram com a simulação. Lacruz (2004) afirma que este processo é importante para avaliar o jogo e rever os erros e acertos cometidos.

Por fim, foi solicitado que todos os participantes respondessem a um questionário, expondo as suas opiniões em relação ao método utilizado, bem como sugerindo melhorias para próximas aplicações.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentam-se os resultados dos dados coletados mediante questionário aplicado com os jogadores a fim de avaliar a metodologia dos jogos de empresas, bem como a análise das respostas de todos os participantes.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA

Dos 13 (treze) questionários respondidos observou-se que 85% dos alunos acharam que o nível de aprendizado utilizando jogos de empresas foi melhor que nas formas tradicionais de aula e apenas 15% dos alunos disseram achar iguais as duas formas de ensino, conforme demonstra a Tabela 1.

Tabela 1: Questionário Aplicado – Questões Fechadas

PERGUNTAS	RESPOSTAS					
	Melhor		Igual		Pior	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
1) Como você avalia o nível de aprendizado proporcionado pelo jogo de empresa, comparativamente com a forma tradicional de ensino.	11	85	2	15	0	0
2) Você considera o jogo de empresa como um método eficiente para aprendizagem?	13	100	0	0	0	0
3) O jogo promoveu momentos de cooperação e ou competição entre as pessoas que participam?	13	100	0	0	0	0
4) Você considera o fator competição propiciado pelo jogo como motivador?	11	85	2	15	0	0
5) Você considera que a experiência vivenciada no jogo contribui para um melhor desempenho na vida profissional?	13	100	0	0	0	0

Fonte: O autor, 2016.

Do mesmo modo 85% dos jogadores disseram que o fator competição trazia motivação à simulação, já 15% achou indiferente. Por outro lado 100% dos alunos julgaram os jogos de empresas como um método eficiente de aprendizagem; acreditaram que o jogo promoveu momentos de cooperação e/ou competição entre os jogadores; além de considerar que a experiência vivenciada no jogo contribui para um melhor desempenho na vida profissional.

Observa-se também que nenhum dos participantes julga o método pior que outras metodologias já experimentadas no seu processo formativo.

4.2 ANÁLISE QUALITATIVA

Na opinião dos jogadores em relação à metodologia aplicada, foram citados como pontos fracos do jogo: tempo para desenvolver as questões, prévio conhecimento da matéria contabilidade tributária e pressão. Como pontos fortes foram mencionados: competitividade, tomada de decisão e treinamento em situações cotidianas. Na opinião dos participantes, a atuação dos animadores foi boa e tiveram uma ótima oportunidade de interdisciplinaridade.

Foram sugeridas algumas melhorias por parte dos alunos, e em todos os questionários notou-se a insatisfação destes em relação ao tempo de aplicação do jogo; para os participantes, a pressão gerada pela falta de tempo para solucionar os problemas acabou prejudicando o desenvolvimento do jogo. Dessa forma, acredita-se que o ideal seria a aplicação do jogo durante um dia inteiro, como uma feira de negócios real e não apenas no momento da aula.

Outro ponto sugerido pelos jogadores foi a mudança do cenário físico da aplicação, onde eles acreditam que o jogo deveria ser aplicado em um laboratório de informática, onde pudessem utilizar melhor as ferramentas e aproveitar melhor o tempo. Porém, acredita-se que a mudança de ambiente implicaria na interação dos integrantes de cada grupo, haja vista que se cada componente utilizasse um computador para resolver os problemas propostos, deixaria de interagir e resolver os problemas com os demais jogadores.

Assim, conclui-se que a atividade de simulação didática realizada em sala de aula sob forma de jogo de empresas, cujo objetivo foi desenvolver nos alunos as habilidades necessárias para a prática contábil na área tributária, a fim de que tomassem decisões para resolver os problemas propostos de acordo com os conceitos já estudados obteve sucesso. O jogo despertou o interesse dos estudantes desde a fase de preparação até a finalização da atividade. Também se observou que a competitividade entre as equipes gerou mais disposição nas equipes em procurar soluções para os problemas, bem como sanar as dúvidas que iam surgindo no decorrer do trabalho.

Sendo assim, o desafio provocado pelo jogo, sem aviso prévio sobre o tema a ser tratado, gerou uma inquietação que estimulou a interação entre os estudantes e o professor. Essa interação foi percebida no momento em que os jogadores buscavam o entendimento do

conteúdo, identificando, assim, o interesse dos alunos em sanarem suas dúvidas a fim de resolver os problemas do jogo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que nem todos os indivíduos aprendem da mesma forma e que o ensino da Contabilidade necessita sempre estar se adequando aos novos métodos de ensino e aprendizagem, a fim de tornar esse processo mais dinâmico e eficaz, esta pesquisa teve por objetivo geral investigar a opinião dos alunos do Curso de Ciências Contábeis da UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte sobre a metodologia auxiliar de aprendizagem denominada Jogos de Empresas. Para tanto, definiu-se como objetivos específicos: a) aplicar um jogo de empresas adequado ao contexto de formação, levando em conta os conteúdos programáticos da estrutura curricular de um curso de graduação em Ciências Contábeis; b) investigar a eficácia do jogo quanto a obtenção de conhecimento; c) investigar a eficácia do jogo quanto ao desenvolvimento de competências requeridas do profissional contábil.

Em consonância com a literatura estudada, os resultados obtidos por meio do questionário aplicado, pode-se intuir que esse método de ensino e/ou aprendizagem demonstra ser uma didática eficiente e dinâmica para a formação de conhecimento e desenvolvimento de habilidades que os discentes necessitam praticar antes de vivenciar a realidade do mercado contábil.

Embora, em virtude da pequena representatividade da amostra o estudo não possa ser extrapolado para o universo da população, sua realização contribuiu para implementar uma didática diferenciada em uma aula sobre Forma de Tributação pelo Lucro Real, demonstrando que, por meio dos jogos de empresas vivenciais, é possível praticar qualquer conteúdo de forma interativa, unindo o conhecimento teórico com a prática. Dessa forma, sugerimos que este jogo seja aplicado em outras turmas, adaptando-o para o nível proposto e tentando modifica-lo para uma possível aplicação em um laboratório contábil de modo que a interação entre os participantes seja mantida.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Cláudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. Como fazer monografias: TCC, dissertações e teses. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2013.

AZEVEDO, Gean Junior Rezende de. (2010). *Jogos empresariais e a relação com o comportamento do colaborador com a redução de conflitos nas organizações*. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração. Volta Redonda, RJ. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/_resources/files/_modules/academics/academics_3659_201012141929092b77.pdf>. Acesso em 30 dez. 2016.

BERNARD, R. R. S. Estrutura de utilização dos jogos de empresas nos cursos de graduação em administração e ciências contábeis do país e avaliações preliminares de uma disciplina baseada neste método. In: Encontro Anual da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração - EnANGRAD, 17., 2006, São Luis. *Anais*. Disponível em: <http://www.nesig.ufsc.br/publicacoes/pdf/Ricardo_Bernard_Enangrad2006.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

BEUREN, Ilse Maria; RAUPP, Fabiano Maury. *Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CAMPOS, Eduardo Pacheco; SANTOS, Branca Regina Cantisano; TERRA, Silva Riscado. Jogos de Empresas: Um Estudo sobre quem e como se utiliza no Brasil. *Revista Eletrônica Polêmica*. v. 13, n. 3 (2014). Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/11677/9180>>. Acesso em: 02 set. 2016.

FARIAS, Manoel Raimundo Santana; *et al.* *Teoria e Resultado Acumulado nas pesquisas sobre ensino da Contabilidade*. IX Congresso Anpcont. 2015, Curitiba. Disponível em: <<http://congressos.anpcont.org.br/ix/anais/artigo/epc-364-teoria-e-resultado-acumulado-nas-pesquisas-sobre-ensino-da-contabilidade>>. Acesso em: 16 out. 2016.

GOLDSCHMIDT, Paulo Clarindo. Simulação e Jogos de Empresas. *RAE - revista de administração de empresas*, São Paulo, vol. 17, n. 3, mai./jun. 1977. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae/vol17-num3-1977/simulacao-jogo-empresas>>. Acesso: 01 out. 2016.

GOMES, Jairo de Pontes. (2009). O uso de jogos empresarias no desenvolvimento de competências gerenciais de empreendedores varejistas paraibanos. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós graduação em Administração. João Pessoa, PB. Disponível em: <http://www.ccsa.ufpb.br/ppga/site/arquivos/dissertacoes/dissertacao_44.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2016.

GRAMIGNA, Maria R.M. *Jogos de empresa*. São Paulo: Makron Books, 1993.

INEP. *Exames Nacionais de Cursos – ENC*. Dis Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/enade/enc-provao>>. Acesso em: 30 dez. 2016

LACRUZ, Adonai José. Jogos de Empresas: Considerações teóricas. *Caderno de Pesquisas em Administração*. São Paulo, v. 11, n. 4, p. 93-109, 2004. Disponível em: <http://www.unifal.com.br/Bibliotecas/Artigos_Cientificos/JOGOS%20DE%20EMPRESAS%20CONSIDERA%C3%87%C3%95ES%20TEORICAS.pdf>. Acesso em 05 nov. 2016.

MARION, José Carlos; GARCIA, Elias; CORDEIRO, Moroni. *A discussão sobre a metodologia de ensino aplicável a contabilidade*. Disponível em: <<http://atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/UERJ/article/viewFile/1593/1557>>. Acesso em: 13 out. 2016.

MARTINELLI, D. P. *A utilização dos jogos de empresas no ensino de administração*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração da FEA/USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1987.

OLIVARES, Gustavo Lopes. (2003). *Projeto de um jogo de empresas para a gestão integrada da produção*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós graduação em Engenharia de Produção. Campo dos Goytacazes, RJ. Disponível em: <http://www.uenf.br/Uenf/Downloads/POS-ENGPRODUCAO_2397_1216330596.pdf>. Acesso em 20 dez. 2016.

OLIVARES, Gustavo Lopes. ORLOFF, Judith; MULLIS, Darrel. *O Jogo da Contabilidade – Iniciação à Contabilidade*. 2009, Portugal. Disponível em: <<http://www.centroatl.pt/titulos/desafios/imagens/excerto-livro-ca-ojogodacontabilidade.pdf>>. Acesso em 28 out. 2016.

PARISOTTO, Iara Regina dos Santos; GRANDE, Jefferson Fernando; FERNANDES, Francisco Carlos. O processo de ensino e aprendizagem na formação do profissional contábil: uma visão acadêmica. In: Congresso USP – Iniciação científica em contabilidade. 3., 2006. São Paulo. Anais. São Paulo: USP, 2006. Disponível em: <<http://www.congressoeac.locaweb.com.br/artigos32006/422.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2016.

PIRES, Luciana Gomes; MENDES, Frederico; NEVES JUNIOR, Adalberto José das. Estudo exploratório sobre a aplicação de jogos de empresas na disciplina de controladoria do curso de ciências contábeis da universidade católica de Brasília sob a ótica do domínio cognitivo. In: I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade- ENEPQ. 2007, Recife. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2007/ENEPQ253.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.

ROSAS, A.R. *Criação de um Simulador Educacional para Empreendedores Simulando Novos Negócios B2B de Base Tecnológica*. 2009. 1,6 Mbytes. (Doutorado em Finanças e Marketing) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04112009-172621/pt-br.php>> Acesso em: 30 set. 2016.

SANTOS, Roberto Vatan. Jogos de Empresas aplicados ao processo de ensino e aprendizagem de contabilidade. *Revista Contabilidade & Finanças – USP*. São Paulo, v. 14, n. 31, p. 78-95, 2003. Disponível em: <

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772003000100006>.
Acesso em 01 nov. 2016.

SAUAIA, A. C. A. *Jogos de empresas: tecnologia e aplicação*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração da FEA/USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1989.

SOUZA, A. V.; CHAGAS, F. A.; SILVA, C.E. *Jogos de empresas como ferramenta de treinamento e desenvolvimento*. Revista Brasileira de Administração Científica, Aquidaba, v.2, n.2, p.05-23, 2011. Disponível em:
<<http://www.arvore.org.br/seer/index.php/rbadm/article/view/ESS2179-684X.2011.002.0001>> Acesso em: 14 set. 2016.