

# SALA DE REUNIÃO

Gameificação sobre equidade  
entre homens e mulheres nas  
organizações

manual de regras

Realização



Apoiadores do FIS 13



**Instituto C&A 25 anos**



### Grupo SOM@S | FIS 13

ALEXANDRE MIYAKE DA SILVA

DANIEL PEDRO DEL GELMO

EMMA DA CUNHA LIMA

ESTELA BLANCO ARAUJO

FELIPE SONCK FERRO

FERNANDA ROZMAN

GABRIELA ARENZANO CHAGAS

GABRIELA NOVAES BREPOHL

JONAS TORRALBA BATISTA

JULIE SARVASI ALVES DA COSTA

LUIZA NATIVIDADE

MIRIA RODRIGUES ALVARENGA DA SILVA

NATÁLIA OLIVEIRA CARDOSO DE SOUZA

PATRICK TRANJAN

PAULO CELSO SGUÁRIO COUTO ROCHA

VINÍCIUS ELIAS DE SOUZA

VITOR DAL PRA

### Equipe FIS

FERNANDA CASSAB CARREIRA

MARIO PRESTES MONZONI NETO

RICARDO BARRETTO

VICENTE LOURENÇO DE GÓES

# o. RESUMO

## o.1 Informações Gerais

Jogadores: 8 a 10

Idade: 8 a 88

Tempo de Duração: aproximadamente uma (1) hora

## 1. PRIMEIRAS INSTRUÇÕES

### 1.1 Instruções para o início do jogo

É muito importante **não** revelar para os participantes **quaisquer informações** acerca do jogo **antes** que construam as personagens. **Não** revele o tabuleiro, o assunto do jogo ou qualquer informação que possa **enviesar** a construção da personagem.

Recomenda-se que o Facilitador leia a seção “Debriefing” com particular atenção.

### 1.2 Instruções sobre o número de participantes

O jogo foi pensado para ser jogado de 8 a 10 pessoas. Dez é o número ideal. Não esqueça de equilibrar o número de jogadoras e jogadores.

Instruções para o jogo com menos de 10 pessoas:

- Com 9: Retira-se o gerente de marketing e o perfil 7
- Com 8: Retira-se o gerente e o diretor de marketing e os perfis 2 e 7

### 1.3 Materiais para o jogo

Para aplicar o jogo, são necessários os seguintes materiais

- Impressões: Tabuleiro, personagens, máscaras (opcional), cartas de personagem, rostos e roupinhas, tabela de anotações e tabuleiro com estatística
- 10 Etiquetas e 10 Canetas
- 50 Feijões ou algum material de aproximadamente 2cm<sup>2</sup> para representar a quantia fixa de dinheiro
- 1 Cartolina (olhar parte 6 do Manual de Regras)
- Post it (opcional para colar na cartolina)

## 2. PRÉ-JOGO: CONSTRUÇÃO DAS PERSONAGENS

### 2.1 Construção das personagens

Cada um dos jogadores receberá um perfil de personagem. A partir dele, construirão a aparência física de suas personagens.

Os jogadores devem compor a personagem a partir dos rostos e roupinhas disponíveis na mesa. Se quiserem jogar com as máscaras (é opcional), pegam a máscara depois de montar a personagem.

Além disso, os jogadores darão nomes às suas personagens, por isso é importante disponibilizar etiquetas autocolantes para que o nome de suas personagens fique visível para o resto da mesa.

Passo a passo:

1. Embaralhe os perfis e entregue um para cada jogador;
2. Embaralhe sobre a mesa as imagens de “rosto”, “corpo” e “pernas”.
3. Entregue uma etiqueta autocolante para cada jogador;
4. Os jogadores terão dois minutos para a construção do personagem, que contempla sua imagem (rosto, corpo e pernas) e seu nome.

### 2.2 Apresentação

Agora que as personagens estão caracterizadas e com seus nomes, cada jogador deverá apresentar-se como a personagem. Para esta fase, é importante que o facilitador comece a se dirigir aos jogadores como se fossem as próprias personagens. É hora de cada jogador “vestir” o personagem e entrar em cena. Esse é o start do jogo.

Lembre-se de falar para os jogadores que, para a apresentação, eles devem se ater a somente o que está escrito nos perfis, sem inventar novas informações.

Os jogadores terão um minuto cada para se apresentar.

O facilitador deve entregar tabela de espaço livre para os jogadores, caso eles desejem fazer anotações sobre as outras personagens.

# 3. PRIMEIRA ETAPA: ALOCACÃO DOS PERSONAGENS NO ORGANOGRAMA



Anuncie que os jogadores são colegas de trabalho da RVI\*, organização fictícia do jogo.

## 3.4 Instruções para a alocação

A alocação ocorrerá por níveis hierárquicos. Primeiro, todos disputarão o cargo da presidência, depois, os cargos de diretoria e, por fim, os de gerência.

É importante que o Facilitador marque o tempo, anunciando seu transcorrer para os jogadores, de modo que essa pressão do tempo permaneça pairando.

### 3.4.1 Alocação da Presidência

Os jogadores terão 5 minutos para decidir o cargo da presidência. Ao final dos 5 minutos, será feita uma votação para eleger o novo presidente, através de voto simples (o candidato com mais votos é eleito para o cargo. Todos podem votar, inclusive os que se candidataram ao cargo). Caso permaneça o empate, o facilitador escolherá um presidente, segundo critério interno sigiloso.



**Critério Sigiloso:** o facilitador deve escolher entre os concorrentes ao cargo para a presidência, na seguinte ordem: **homem branco > mulher branca > homem negro > mulher negra.**

**IMPORTANTE:** caso o facilitador tenha que escolher através do critério acima, o que vale NÃO É A PERSONAGEM, mas sim o JOGADOR(A) por trás da personagem.

**IMPORTANTE:** caso dois ou mais jogadores preencham o mesmo requisito (ex. ambos são homens brancos), o facilitador deve escolher para presidente aquele jogador que, na sua avaliação, tornará a partida mais “interessante”.

\* Revelando Vieses Inconscientes (o facilitador não deve revelar esse nome aos jogares)

### 3.4.2 Alocação da Diretoria

Os jogadores (incluindo o presidente, que também participa da votação) terão 5 minutos para decidir todos os diretores. Ao final desse período, será realizada uma votação (igual à votação realizada para eleição do Presidente) para cada um dos cargos.

Candidatos derrotados não podem se candidatar a outra vaga de Diretoria.

Caso haja apenas um candidato para a vaga, não é preciso realizar a votação. A vaga pertence automaticamente ao candidato.

Vagas que possuam dois ou mais pretendentes serão preenchidas através de votação. O presidente puxa a votação, conclamando uma das pessoas a votar e instituindo uma sequência de votação. Em caso de empate, o presidente tem o “voto de Minerva”.

Caso uma das vagas da diretoria não seja clamada por nenhum candidato, ao final da composição da Diretoria, o presidente indicará, de maneira compulsória, algum dos jogadores para ocupar o cargo (desde que este jogador (a) não tenha sido nomeado para outra diretoria).

### 3.4.3 Alocação da Gerência

Neste momento do jogo, existirão 5 jogadores para 4 vagas (caso estejam jogando em 10), ou 4 jogadores para 3 vagas (caso estejam jogando em 9), ou 3 jogadores para 2 vagas (caso estejam jogando em 8).

Os jogadores (incluindo o presidente e o diretores) terão 5 minutos para decidir todos os gerentes. Ao final desse período, haverá uma votação para decidir cada um dos cargos.

Caso haja apenas um candidato para uma dada vaga, não é preciso realizar a votação. A vaga pertence automaticamente ao candidato.

Vagas que possuam dois ou mais pretendentes serão preenchidas através de votação. O diretor de RH puxa a votação, conclamando uma das pessoas a votar e instituindo uma sequência de votação. Em caso de empate, o diretor de RH tem o “voto de Minerva”.



**PAUSA DRAMÁTICA:** DURANTE ALGUNS SEGUNDOS, DEIXAR OS JOGADORES SENTIREM O RESULTADO DE SUAS ESCOLHAS, ANTES DE ADENTRAR À SEGUNDA ETAPA DO JOGO.

## 4. SEGUNDA ETAPA: DISTRIBUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO FIXA

Esta é a segunda etapa do jogo, em que os jogadores distribuirão uma quantia fixa de dinheiro entre si mesmos.

Passou-se um ano. A pessoa que havia sido demitida desenvolveu e patenteou uma metodologia de distribuição de remuneração fixa que, na opinião do conselho da empresa, solucionaria o problema de remuneração da RVI. Por conta disso, ele foi contratado para implementar sua metodologia, assumindo o cargo de gerente de RH.

A metodologia é embasada na premissa de que quando conferido maior autonomia aos funcionários para decidirem seus salários, a distribuição acontece de forma mais justa e satisfatória. Em sequência, serão discutidos os salários de todos os níveis hierárquicos.

a) O presidente ganhará, automaticamente, um salário de 8 moedas.

b) Em seguida, os diretores farão propostas de como dividir as 22 moedas entre si. Ao final, o Presidente escolherá a melhor dentre as propostas apresentadas.

c) Em seguida, os gerentes farão propostas de como dividir as 18 moedas e terão 5 minutos para isso. Ao final, o Diretor de RH escolherá a melhor dentre as propostas apresentadas.

## 5. DEBRIEFING

Para essa etapa, é muito importante que os observadores estejam atentos às falas dos jogadores. No momento demandado os observadores precisarão expor os assuntos, sem citar nomes, para alimentar a discussão.

Há um tempo máximo para a discussão de cada pergunta, não é necessário avisar as pessoas qual é esse tempo. No caso de a conversa acabar antes do tempo ir para a próxima pergunta.

### **1) *Que características definiram o sexo do seu personagem? Por quê?***

Deixar os jogadores falarem por 2 minutos

**Facilitador lê o texto sobre viés e características:** *"As associações automáticas que fazemos entre características e gênero são construídas a partir de estereótipos sociais, que habitam nossos imaginários e que formam nosso julgamento de mundo. Ainda que não tenhamos consciência de muitos deles, eles se manifestam em nossas ações cotidianas. Por exemplo, quando pensamos em cientistas, a primeira imagem mental visualizada pela maioria das pessoas é a figura de u//m homem, mesmo que conscientemente acredita-se que os dois gêneros possam ser cientistas. Essas associações mentais são chamadas de vieses inconscientes e são importantes porque garantem agilidade para tomadas de decisões em diferentes âmbitos e facilitam a compreensão do mundo, inclusive em empresas. Vieses inconscientes podem, entretanto, contribuir para ações discriminatórias na medida em que aplicam visões estigmatizadas construídas sobre indivíduos, desconsiderando suas particularidades. "*

### **2) *A partir disso, que vieses inconscientes puderam ser percebidos durante as falas?***

Deixar os jogadores falarem por 2 minutos

Observador expõe as anotações que fez e retoma argumentos e falas dos jogadores - SEM EXPOR NINGUÉM



### 3) *Quais características foram mais importantes para a alocação nos cargos mais altos? Como ficou a distribuição de gênero e raça no organograma?*

Observar e problematizar a distribuição de raça e de gênero nas duas etapas: na constituição das personagens e na alocação delas no organograma. Lembrando que a distribuição das peças que constituíam as personagens era de 50% tanto para raça quanto para gênero.

**Questão extra:** Caso o facilitador observe que uma área é composta apenas por um gênero, deve-se levantar o seguinte questionamento: ***"Vocês perceberam que a área (nome da área) só está composta por (mulheres/homens)? Por que vocês acreditam que isso aconteceu?"***

Deixar os jogadores falarem por 2 minutos

### 4) *Por detrás dos personagens, quais pessoas mais influenciaram na discussão? Qual o sexo delas?*

Tempo de 2 minutos

### 5) *Houve uma postura diferente entre homens e mulheres?*

Tempo de 2 minutos

### 6) *Como ficou o organograma ao olharmos as pessoas por detrás dos personagens?*

Tempo de 2 minutos

**Questão extra:** Caso o presidente seja do SEXO MASCULINO, o facilitador pode fazer o seguinte questionamento: ***"Caso a empresa tivesse licença paternidade obrigatória, haveria alguma mudança no desenrolar do jogo?"***

**Facilitador lê o texto sobre viés e maternidade:** *"Estudos mostram que características como sensibilidade, emoção, intuição e perseverança são mais comumente associadas a mulheres, sendo inclusive utilizadas no passado como justificativa para o posicionamento da mulher no espaço privado, e não no público ou no trabalho. Por sua vez, a lógica da organização do trabalho e, consequentemente das empresas, foi construída por homens e para homens. Além das características usualmente requeridas pelas empresas já estarem associadas à atributos associados ao gênero masculino tradicional, tais como agressividade e assertividade. A questão da maternidade se configura como mais um entrave que demanda adequação nos processos gerenciais, afetando principalmente as funcionárias mulheres, mesmo que seja uma questão igualmente presente na vida de ambos os sexos."*

# 6. FINALIZAÇÃO

Ao final do jogo, citar as estatísticas do mercado a respeito da questão de gênero. Demonstrar, no tabuleiro, como é que se dá, na vida real, a divisão de cargos e de dinheiro entre homens e mulheres.

Em seguida, facilitador convida para uma etapa com o objetivo de motivar para a ação:

Haverá uma cartolina disponível na mesa que será dividida em três partes, em cada uma delas deverá ser registrado:



QUE PENA	QUE BOM	QUE TAL
problemas que existem e lamentamos.	percepção que emergiu durante a gameficação	atitude a ser tomada a partir de agora