

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

**PORTO DE PARTIDA: TRILHA DA DUPLA JORNADA : RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO COM EQUIDADE DE GÊNERO**

RESUMO

A equidade de gênero nas organizações é fundamental para garantir justiça, representatividade e aproveitamento pleno dos talentos disponíveis na sociedade. Este artigo tem o objetivo de apresentar uma pequena contribuição no campo da inovação e gamificação para trabalhar o pilar da equidade de gênero em processos de recrutamento e seleção no contexto organizacional. Para desenvolvimento da proposta apresentamos as categorias teóricas: Misoginia na ótica de autores como Manne (2015), Beauvoir (2009), Saffioti (2004) e outras. Recrutamento e seleção de pessoas na ótica de Carvalho (2015) e Arellano (2017). A contribuição apresentada foi a Trilha da Dupla Jornada, um jogo de tabuleiro em formato de trilha, no qual os participantes avançam por meio de jogadas de dados. Durante o percurso, os jogadores se deparam com diversas situações que representam de maneira lúdica e educativa os obstáculos cotidianos enfrentados pelas mulheres.

Palavras-chave: Mulheres; Dupla Jornada Feminina; Misoginia; Recrutamento e Seleção de Pessoas; Jogo.

ABSTRACT

Gender equity in organizations is essential to ensure justice, representativeness, and the full utilization of the talents available in society. This article aims to present a small contribution in the field of innovation and gamification to address the pillar of gender equity in recruitment and selection processes within the organizational context. For the development of the proposal, we present the theoretical categories: Misogyny from the perspective of authors such as Manne (2015), Beauvoir (2009), Saffioti (2004), and others; Recruitment and selection of people from the perspective of Carvalho (2015) and Arellano (2017). The contribution presented was the Double Shift Trail, a board game in a trail format, in which participants advance by rolling dice. Along the way, players encounter various situations that playfully and educationally represent the daily obstacles faced by women.

Keywords: Women; Double Burden on Women; Misogyny; Recruitment and Selection; Game

INTRODUÇÃO

A equidade de gênero nas organizações é fundamental para garantir justiça, representatividade e aproveitamento pleno dos talentos disponíveis na sociedade. Promover condições igualitárias entre homens, mulheres e pessoas de diferentes identidades de gênero fortalece a cultura organizacional e estimula ambientes mais colaborativos e inovadores. A equidade também contribui para a redução de desigualdades históricas, ampliando o acesso a cargos de liderança e oportunidades de desenvolvimento. Além disso, empresas que adotam práticas inclusivas tendem a obter melhor desempenho e reputação. Assim, a equidade de gênero deixa de ser apenas uma questão ética e se torna estratégica. Por isso, enquanto estudantes do curso de Administração de uma universidade pública no Estado da Bahia, estamos comprometidos com a formação acadêmica orientada pela responsabilidade ética e principalmente com reflexões críticas a respeito das demandas sociais.

Durante o componente de Gestão Estratégica de Pessoas nos debruçamos a analisar uma realidade amplamente presente na sociedade brasileira, marcada por desigualdades profundas: a dupla jornada de trabalho enfrentada por mulheres no mercado de trabalho. Segundo Bolzani (2024) uma pesquisa realizada pelo Infojobs apontou que 83% das mulheres afirmaram que vivenciam a dupla jornada de trabalho, com a realização de atividades domésticas e serviços de cuidado com crianças e familiares idosos.

Portanto é uma situação ainda muito comum, o fato de muitas mulheres acumularem o trabalho profissional com as tarefas de casa e o cuidado com os filhos, muitas vezes sem dividir essas responsabilidades de forma justa ou contar com apoio da família, principalmente dos cônjuges do gênero masculino. Diante disso percebemos que não se trata só de números ou estatísticas, mas de histórias reais, trajetórias e talentos que muitas vezes ficam invisíveis por causa das barreiras ligadas ao gênero. Mas será que as pessoas no contexto organizacional possuem essa compreensão?

O recrutamento e seleção de pessoas é uma etapa estratégica da gestão de pessoas, responsável por atrair e escolher os talentos mais alinhados aos objetivos organizacionais. Com o avanço da tecnologia e das demandas por processos mais dinâmicos e engajadores a gamificação tem sido incorporada como inovação nesse campo. Ao utilizar elementos de jogos como desafios, rankings, feedbacks imediatos e recompensas, as organizações conseguem avaliar competências de forma mais interativa e motivadora. Essa abordagem permite observar comportamentos, tomada de decisão, resolução de problemas e trabalho em equipe em situações simuladas, aproximando-se da realidade organizacional. Além disso, torna o processo mais atrativo para candidatos da geração digital, aumentando o engajamento e reduzindo a evasão. A gamificação também contribui para eliminar vieses inconscientes, ao padronizar critérios de avaliação. Com isso, o recrutamento torna-se não apenas mais eficaz, mas também mais inclusivo, criativo e compatível com a cultura da inovação nas empresas.

Diante dessa questão de partida, este artigo tem o objetivo de *apresentar uma pequena contribuição no campo da inovação e gamificação para trabalhar o pilar da equidade de gênero em processos de recrutamento e seleção no contexto organizacional*. Especialmente no que se refere à dupla jornada enfrentada por muitas mulheres, desenvolvemos uma proposta gamificada com o intuito de tornar essa temática mais palpável e visível no contexto dos processos de recrutamento e

seleção. A *Trilha da Dupla Jornada*, um jogo de tabuleiro em formato de trilha, composto por 15 casas, no qual os participantes avançam por meio de jogadas de dados. Durante o percurso, os jogadores se deparam com diversas situações que representam, de maneira lúdica e educativa, os obstáculos cotidianos enfrentados pelas mulheres. A proposta visa tornar tangível uma desigualdade frequentemente invisibilizada no ambiente organizacional, promovendo a reflexão crítica e a empatia. O jogo é indicado para fase de dinâmica em processo seletivos, ele serve como uma fase, para que o recursos humanos (RH) consiga desde a seleção perceber candidatos que não tem dimensão dos desafios de equidade de gênero no contexto organizacional, principalmente o fator da dupla jornada feminina.

Acreditamos que trazer essa discussão para o campo da Administração é fundamental para estimular ambientes organizacionais mais inclusivos, justos e acolhedores, onde todas as pessoas possam desenvolver-se plenamente, sem que suas condições sociais ou familiares sejam usadas como critério de exclusão ou limitação.

Após esta seção instrutória com as principais temáticas abordadas neste artigo, seguimos com três sessões de aprofundamento da temática: A primeira intitulada misoginia e as seguintes sobre recrutamento e seleção de pessoas, apresentamos o percurso metodológico e finalmente a descrição da *Trilha da Dupla Jornada*, finalizando com conclusão e referências.

MISOGINIA

Vamos iniciar esta esta seção com a definição do conceito de misoginia, para entendermos como ela se caracteriza na sociedade e principalmente no contexto organizacional.

“Segundo Manne (2015, p.33) misoginia é a hostilidade que visa manter as mulheres subordinadas em uma estrutura social patriarcal, punindo-as quando desafiam essas normas”. Para Beauvoir (2009, p. 24) ela se manifesta como um desprezo persistente pelas mulheres, fruto de uma cultura milenar que as submete à inferioridade moral, intelectual e social”. Saffioti (2004,p. 113) entende que é um dispositivo ideológico que constrói narrativas sobre a inferioridade feminina para justificar desigualdades de gênero e legitimar a violência”.

Os três conceitos apresentados revelam diferentes dimensões da misoginia enquanto prática social e ideológica. Kate Manne destaca seu papel como mecanismo de punição às mulheres que desafiam normas patriarcais. Simone de Beauvoir aponta sua raiz histórica e cultural, marcada pela construção da inferioridade feminina. Já Heleieth Saffioti evidencia a misoginia como estratégia de controle social e manutenção da desigualdade. Em conjunto, esses autores mostram que a misoginia não é um ato isolado, mas um fenômeno estrutural e persistente. Combatê-la requer mudanças profundas nas instituições, nas mentalidades e nas relações de poder. Diante disso, também é necessário apresentar o conceito de patriarcado.

O patriarcado é compreendido por diferentes autoras como um sistema histórico e estrutural de dominação masculina. Para Gerda Lerner (2019, p. 239), trata-se de uma organização social em que os homens exercem poder político, moral e econômico, mantendo privilégios institucionais. Joan Scott (1995, p. 84) complementa essa visão ao destacar que o patriarcado é uma construção histórica que estrutura relações desiguais entre os sexos, legitimando a autoridade

masculina. Já Heleieth Saffioti (2004, p. 87) enfatiza que o patriarcado não apenas hierarquiza os gêneros, mas serve como base simbólica e material da violência contra as mulheres. Assim, o patriarcado atua tanto na manutenção das desigualdades de gênero quanto na legitimação da opressão feminina em diferentes esferas da vida social. Esses conceitos revelam que o patriarcado é um fenômeno multifacetado, sustentado por práticas culturais, jurídicas e econômicas. Compreendê-lo é essencial para a formulação de políticas públicas eficazes de equidade de gênero. Portanto, a crítica ao patriarcado é um passo central na luta feminista por justiça e transformação social.

A cultura patriarcal instaurada no Brasil e em diversos países do mundo, contribui para um reflexo social totalmente desigual ligada à questão de gênero. Segundo Carloto (2008), a existência de gêneros é a manifestação de uma desigual distribuição de responsabilidades, responsabilidades estas que são alheias às vontades das pessoas. Essas distribuições se baseiam em critérios sexistas, classistas, racistas e misóginos, evidenciando a desigualdade de gênero.

Nesse âmbito, a misoginia torna-se um fator crucial no entendimento da não equidade de gênero nos diversos ambientes, sejam eles políticos, de trabalho, domésticos ou sociais. Ela surge como uma discriminação caracterizada pelo ódio às pessoas do sexo feminino, como também, a supervalorização da figura masculina. Violência física, mental, humilhações e até mesmo o feminicídio, fazem parte dos resultados da prática realizada através desse preconceito.

A equidade de gênero refere-se à promoção de justiça nas relações entre os gêneros, considerando as diferentes necessidades e contextos históricos que afetam mulheres e homens. Segundo Saffioti (2004, p. 47), “a equidade de gênero visa corrigir desigualdades estruturais produzidas por uma história de privilégios masculinos”. Esse conceito reconhece que tratar todos de forma igual nem sempre é suficiente para garantir justiça. Portanto, adotar medidas específicas é essencial para romper com padrões de exclusão e garantir oportunidades reais para todas as pessoas.

Segundo Monterani e Carvalho (2016, p.167 apud AGUIAR; PELÁ, 2020, p.70), a misoginia é o prejuízo mais antigo do mundo, podendo manifestar-se com a violência. Com isso, entende-se que a desigual distribuição de responsabilidades e oportunidades entre pessoas do sexo masculino e feminino, é um retrato de uma estrutura social antiga, preconceituosa e enraizada na formação das primeiras sociedades humanas, caracterizadas e banhadas no berço da teoria e ideias misóginas.

Nessa perspectiva, observamos que o gênero não é apenas a diferença biológica entre homem e mulher, mas sim um conjunto de papéis sociais. De acordo com Izquierdo (apud Carloto, 2008), as atividades masculinas são voltadas à esfera de transcendência (pública), como o trabalho formal, política e visibilidade social. Já as atividades femininas são colocadas para a esfera doméstica, voltadas à sobrevivência, como cuidar do lar e dos filhos. Essa divisão de atividades, reforça a ideia expressa pela frase popular: “o lar do homem é o mundo, e o mundo da mulher é o lar”.

No entanto, Silvia Federici (2013) amplia essa análise ao mostrar que o trabalho doméstico, realizado majoritariamente pelas mulheres, é parte essencial da produção social da força de trabalho e da economia capitalista, embora não seja remunerado e pouco reconhecido. Essa invisibilização e desvalorização do trabalho doméstico impõem às mulheres a chamada dupla jornada, na qual elas acumulam o

trabalho fora de casa com as tarefas domésticas, enfrentando sobrecarga e desigualdade.

Com isso os movimentos sociais surgem como símbolo de luta e resistência, como é o caso do movimento feminista, onde, eleva-se ao primeiro plano a pauta da equidade de gênero nos diferentes setores da sociedade. Para Alves (1991, p.15 apud SANTOS, 2011, p. 85), atualmente, o feminismo é um movimento social que defende igualdade de direitos e status entre homens e mulheres em todos os campos da sociedade, deixando claro a importância e relevância do movimento que colabora para uma sociedade justa e digna.

No contexto organizacional é fundamental que o setor de Recursos Humanos compreenda a equidade de gênero para promover ambientes organizacionais mais justos, inclusivos e representativos. Essa compreensão permite a implementação de políticas que combatam desigualdades históricas, ampliando o acesso de mulheres e pessoas trans a cargos de liderança e oportunidades iguais. Além disso, fortalece a cultura organizacional e contribui para o desempenho sustentável da empresa.

RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento existe desde a constituição das civilizações mais antigas, e tanto lá quanto na idade moderna esses processos existiam, ainda que sem critério ou técnicas. Segundo Carvalho (2015), com o surgimento da revolução industrial, profundas transformações provocaram modificações intensas em todo o processo de produção. A fragmentação de tarefas e a ideia de sistematização dos processos produtivos marcaram o início de uma abordagem mais técnica e racional do trabalho.

Nesse contexto, Frederick Taylor, por meio da Administração Científica, introduziu o conceito de especialização e a necessidade de qualificações específicas para cada função. Com isso, o recrutamento e seleção passaram a considerar critérios mais objetivos, voltados à produtividade e à eficiência (Carvalho, 2015).

Posteriormente a criação da escola das relações humanas desenvolvidas por Elton Mayo e a teoria da hierarquia das necessidades humanas de Maslow, o processo de recrutamento sofre novamente uma mudança significativa, integrando aspectos comportamentais e sociais, valorizando também as relações interpessoais, o trabalho em equipe e o bem-estar do colaborador. Assim, além de buscar técnicas, as organizações passaram a buscar perfis compatíveis com a cultura e o clima organizacional (CARVALHO, 2015).

Com o passar do tempo, observamos que o recrutamento se tornou mais amplo e complexo, respondendo às constantes mudanças do ambiente empresarial. Carvalho (2015), destaca que atualmente atingir os objetivos não é o suficiente, é preciso ultrapassá-los. Caso contrário, o colaborador corre o risco de se tornar obsoleto, sem acompanhar as exigências do mercado. Dessa forma, não é apenas escolher o melhor candidato, mas sim o de maior potencial. Esse processo tão importante para as organizações é formado por elementos estratégicos relacionados ao aumento de produtividade e competitividade.

Arellano (2017), ressalta que o processo de recrutamento se inicia a partir do momento em que as vagas são divulgadas pelas organizações. O processo pode acontecer de duas formas: internamente ou externamente. No interno, a empresa busca candidatos entre seus próprios colaboradores, por meio de progressão de carreira ou promoções. Nesse caso, a divulgação é feita pelos meios de

comunicação interna da empresa. Muitas organizações priorizam o recrutamento interno, recorrendo ao externo apenas quando não há profissionais disponíveis ou qualificados internamente para o preenchimento da vaga. Já o recrutamento externo ocorre quando há a necessidade de atrair novos talentos do mercado. O processo inicia-se pela escolha das fontes de recrutamento, priorizando a de menor custo, exceto para casos de contratação de emergência.

A fonte de recrutamento a ser utilizada varia conforme o cargo e nível hierárquico que ele se encontra. Além disso, as condições em que o mercado de trabalho se encontra determinará quais as melhores fontes a serem utilizadas. Com altas taxas de desemprego, é comum o aumento da busca por emprego de forma espontânea, o que reduz os custos. Em contrapartida, em um mercado com escassez de mão de obra qualificada, a área de recrutamento deverá utilizar os meios mais criativos e estratégicos para atrair os candidatos. A divulgação dessas vagas é feita em sites, jornais, redes sociais, na internet e diversas outras mídias. Além disso, muitas organizações mantêm um banco de currículos, composto tanto por entregas espontâneas quanto por candidatos participantes de processos seletivos anteriores (ARELLANO, 2017).

Arellano (2017) menciona outra prática comum, que é a divulgação por meio de contato com outras empresas, geralmente do mesmo segmento que trocam, entre si, informações sobre vagas e candidatos. Uma fonte de recrutamento que vem crescendo muito ultimamente, são as agências de emprego ou de recrutamento e seleção. Essas agências realizam a captação e triagem dos candidatos mediante as necessidades exigidas pela empresa contratante, cobrando pelo serviço prestado. Essa prática é bastante útil, principalmente quando há um grande número de candidatos, otimizando o tempo e o processo de contratação.

Mas de fato, qual recrutamento a organização deve utilizar? Segundo Arellano (2017), a escolha dependerá do tempo, dos recursos financeiros disponíveis e das estratégias organizacionais. Para que o processo obtenha resultados positivos, é necessário que a política de recrutamento, seja ela interna ou externa, esteja alinhada com os objetivos da empresa. Como qualquer processo, o recrutamento apresenta vantagens e desvantagens que devem ser analisadas em conformidade com a cultura organizacional, as crenças, as expectativas dos funcionários e com o ambiente externo, especialmente o mercado de trabalho.

SELEÇÃO DE PESSOAS

A seleção de pessoas constitui uma das etapas mais estratégicas dentro da gestão de pessoas nas organizações. Segundo Arellano (2021), a seleção está diretamente relacionada à capacidade da empresa de identificar, entre os candidatos captados, aqueles que possuem maior aderência ao perfil da vaga e à cultura organizacional, promovendo, assim, escolhas mais assertivas para os objetivos institucionais. Quando um processo de captação é bem-sucedido, resulta na obtenção de candidatos que, em maior ou menor grau, atendem aos requisitos da vaga. A partir disso, inicia-se a triagem, etapa fundamental que visa eliminar os perfis inadequados e direcionar os mais aderentes à próxima fase: a seleção propriamente dita.

A escolha das técnicas utilizadas no processo seletivo é outro aspecto essencial para o sucesso da contratação. Arellano (2021) ressalta que a utilização de múltiplas técnicas contribui para a redução da subjetividade e para o aumento da

qualidade da decisão. Dentre as ferramentas mais utilizadas, destacam-se as entrevistas (individuais ou em grupo), que devem ser conduzidas de maneira estruturada, com roteiros que orientem o avaliador a buscar informações relevantes ao desempenho no cargo.

Além disso, a entrevista comportamental, baseada no método CAR (Contexto, Ação, Resultado), é eficaz para avaliar competências por meio de experiências reais vividas pelo candidato. Pode-se destacar também, técnicas como dinâmicas de grupo, testes técnicos, práticos e psicológicos complementam o processo seletivo, oferecendo uma análise mais ampla do perfil profissional (ARELLANO, 2021).

Conforme Arellano (2021), após a conclusão das etapas avaliativas do processo seletivo, cabe ao setor de Recursos Humanos encaminhar à chefia requisitante de três a cinco candidatos que mais se adequem ao perfil da vaga, sendo a decisão final de contratação responsabilidade da chefia imediata. Uma vez escolhido, o candidato é submetido ao exame médico admissional, etapa obrigatória que visa assegurar a compatibilidade entre as condições de saúde do profissional e as exigências da função, sem caráter discriminatório. A autora destaca ainda que o processo seletivo só se encerra com a devolutiva aos candidatos não aprovados, o que demonstra respeito ao tempo investido e contribui para a imagem institucional da empresa.

PERCURSO METODOLÓGICO

A construção do jogo teve início em sala de aula durante o componente Gestão estratégica de Pessoas, quando começamos a discutir qual temática seria abordada. Por meio de uma enquete realizada no grupo da turma no WhatsApp, elencamos quatro opções: capacitismo, raça, gênero e sexualidade. Após deliberação coletiva, optamos por tratar da temática de gênero. Como a proposta estava vinculada à disciplina de Gestão Estratégica de Pessoas, era necessário definir um recorte específico dentro dessa área. Assim, decidimos explorar o viés do recrutamento e seleção, devido ao seu caráter estratégico.

A partir desse direcionamento, surgiu a ideia de abordar a dupla jornada feminina no ambiente corporativo, inspirada em vivências cotidianas observadas em diferentes contextos organizacionais pelos autores. A escolha pelo formato de jogo de tabuleiro se deu pela facilidade de execução e pela ausência de habilidades técnicas para o desenvolvimento de um jogo digital, além do baixo custo para reprodução.

O processo de concepção do jogo foi desafiador. Seguindo a orientação da professora, focamos inicialmente em aprofundar a compreensão do problema antes de buscar uma solução imediata. Nosso objetivo era provocar reflexão e impacto nos participantes, evidenciando a complexidade da temática. Durante as reuniões de orientação, o feedback positivo da professora reforçou que estávamos no caminho certo.

Com o eixo temático definido, passamos à etapa de estruturação do jogo. Diversas ideias foram levantadas e inicialmente decidimos que o tabuleiro conteria 15 casas. No entanto, surgiram dúvidas quanto à distribuição estratégica dessas casas, de modo que todos os participantes tivessem a oportunidade de vivenciar pelo menos quatro situações distintas. Realizamos pesquisas e analisamos jogos similares para embasar nossas decisões.

Em determinado momento, cogitamos ampliar o número de casas para 20 ou mais, especialmente ao considerar a possibilidade de o jogo ser utilizado em dinâmicas de grupo. No entanto, reconhecemos que o aumento de casas implicaria

também em maior tempo de duração da atividade. Após refletirmos sobre esses fatores, optamos por manter as 15 casas e seguir com pesquisas voltadas à definição precisa do posicionamento das casas e desafios propostos, garantindo coerência com os objetivos pedagógicos do projeto.

TRILHA DA DUPLA JORNADA

A partir do referencial teórico e identificação das problemáticas relacionadas à falta de equidade de gênero, especialmente no que se refere à dupla jornada enfrentada por muitas mulheres, desenvolvemos uma proposta gamificada com o intuito de tornar essa temática mais palpável e visível no contexto dos processos de recrutamento e seleção. Surge, então, A Trilha da Dupla Jornada, um jogo de tabuleiro em formato de trilha, composto por 15 casas, no qual os participantes avançam por meio de jogadas de dados.

Figura 1 - Tabuleiro da Trilha da Dupla Jornada

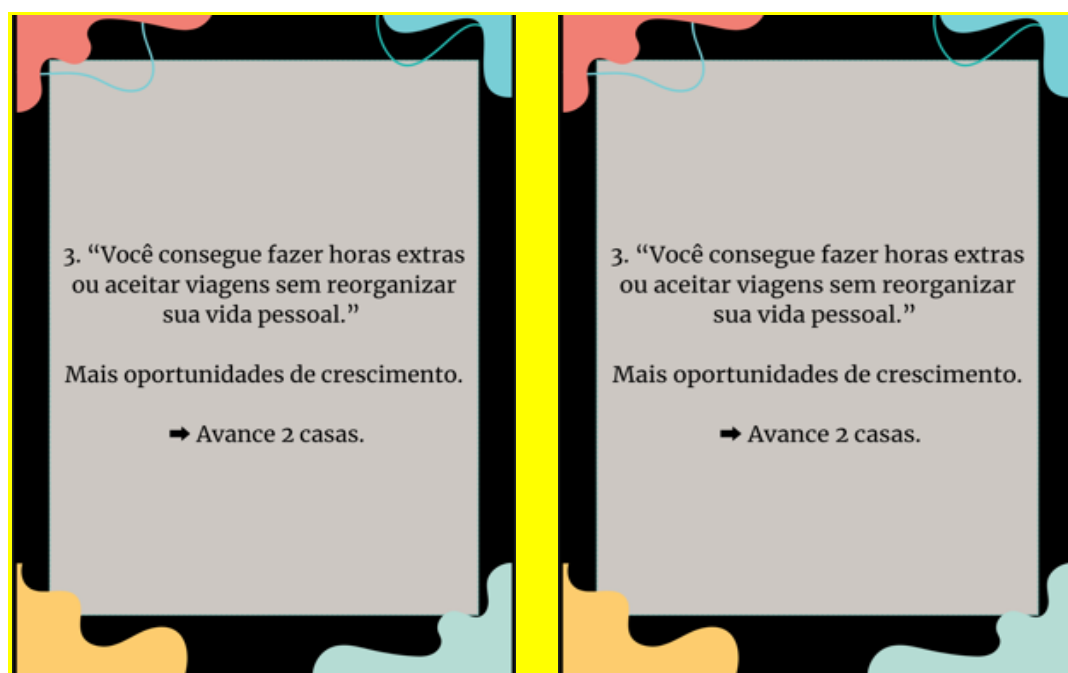


Fonte: Elaborada pelos autores

Durante o percurso, os jogadores se deparam com diversas situações que representam, de maneira lúdica e educativa, os obstáculos cotidianos enfrentados pelas mulheres. A proposta visa tornar tangível uma desigualdade frequentemente invisibilizada no ambiente organizacional, promovendo a reflexão crítica e a empatia.

O funcionamento do jogo contempla quatro casas específicas para pausas reflexivas sobre a dupla jornada feminina. Ao cair nessas casas o jogador deverá ler uma carta e permanecer onde está, sem avançar. Além disso, há outras quatro casas com cartas que retratam vivências comuns às mulheres, sendo estas diferenciadas conforme o gênero dos participantes. Homens e mulheres pegam cartas distintas, justamente para evidenciar, de forma clara, situações que muitas vezes são naturalizadas ou ignoradas. Dessa forma, o jogo convida os participantes a refletirem sobre o que é, na realidade, tratado com invisibilidade.

Figura 2 - Carta de Homens e Carta de mulheres



Fonte: Elaborada pelos autores

O objetivo principal da dinâmica é selecionar gestores e líderes de Recursos Humanos que estejam preparados para reconhecer e atuar de forma propositiva diante dos impactos da dupla jornada feminina. Ao longo da experiência, os participantes são estimulados a refletir sobre as barreiras enfrentadas por mulheres, compreendendo os desafios que impactam diretamente sua trajetória profissional.

As regras do jogo são simples: o jogador lança o dado e avança o número de casas correspondente. Ao parar em uma casa com desafio ou reflexão, deverá escolher uma carta. Nas casas reflexivas, o participante escolhe uma entre doze cartas com mensagens neutras — ou seja, iguais para todos os gêneros — que provocam reflexão, sem gerar nenhuma consequência no andamento do jogo. Já nas casas de desafio, o jogador escolhe uma carta específica para seu gênero. Essas cartas apresentam situações reais com respectivas consequências, como avançar ou recuar casas, ficar uma rodada sem jogar ou permanecer no mesmo lugar. Por ser um jogo que deve ser utilizado em dinâmicas de grupo, cabe aos

recrutadores escolherem o número de participantes e adequá-lo ao tempo em que deseja realizar a seleção.

A utilização de cartas distintas para homens e mulheres tem como objetivo tornar visíveis, de maneira prática, os impactos da dupla jornada na vida das mulheres. Embora o jogo tenha uma dinâmica competitiva, em que vence quem chegar primeiro ao final da trilha o objetivo maior é o aprendizado coletivo e a construção de um ambiente mais equitativo.

Por fim, o propósito central da proposta é promover um espaço de sensibilização acerca dos impactos da dupla jornada feminina e incentivar gestores e líderes a refletirem sobre como suas práticas e decisões podem contribuir para a equidade de gênero dentro das organizações.

CONCLUSÃO

A equidade de gênero no recrutamento e seleção é essencial para romper com práticas influenciadas pelo patriarcado e pela misoginia, que historicamente excluíram mulheres e dissidências de cargos estratégicos. Compreender essas estruturas permite ao RH identificar e corrigir vieses que limitam a diversidade e a justiça nos processos seletivos. Assim, promover equidade é também enfrentar as raízes da desigualdade e construir ambientes organizacionais mais inclusivos e igualitários.

Este artigo teve como objetivo apresentar uma pequena contribuição no campo da inovação e gamificação para trabalhar o pilar da equidade de gênero em processos de recrutamento e seleção no contexto organizacional. Dentro dessa proposta apresentamos a Trilha da Dupla Jornada, um jogo de tabuleiro em formato de trilha, no qual os participantes avançam por meio de jogadas de dados. Durante o percurso, os jogadores se deparam com diversas situações que representam de maneira lúdica e educativa os obstáculos cotidianos enfrentados pelas mulheres.

Percebemos durante a construção do jogo, que é possível utilizar o mesmo formato e abordar outras problemáticas como por exemplo a questão de raça, por isso, sugerimos para próximos estudos e testagem dessa modelagem em outro marcador social.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Neuma. Apud: MOTERANI, M. A.; CARVALHO, M. R. de. **Gênero e poder: diálogos feministas**. São Paulo: Cortez, 2016.

AGUIAR, Rodrigo Queiroz de; PELÁ, Márcia Cristina Hizim. **Misoginia e violência de gênero: origem, fatores e cotidiano**. Revista Sapiência: Sociedade, Saberes e Práticas Educacionais, v. 9, n. 3, p. 68–84, 2020. ISSN 2238-3565.

ALVES, Branca Moreira. Apud: SANTOS, Boaventura de Sousa. **Introdução a uma ciência pós-moderna**. Rio de Janeiro: Graal, 1991.

ARELLANO, Adriana. **Gestão de pessoas: recrutamento e seleção de talentos**. São Paulo: SENAC, 2017.

ARELLANO, Adriana. **Recrutamento e seleção de pessoas: o passo a passo para contratar os melhores talentos**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2. ed. São Paulo: Nova Fronteira, 2009.

BOLZANI, Isabela; REDAÇÃO G1. **Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa**. G1, 9 mar. 2024. Disponível em: [https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghtml] (https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghtml) . Acesso em: 11 jul. 2025.

CARLOTO, Cássia Maria. **O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais**. Serviço Social em Revista, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201–213, 2001. Disponível em: https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências**. 2. ed. São Paulo: FGV Editora, 2015. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=DCOHCgAAQBAJ. Acesso em: 10 jul. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019. Disponível em: https://coletivoscorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao_WEB.pdf. Acesso em: 30 jun. 2025.

IZQUIERDO, Mary Garcia. Apud: CARLOTO, Cássia Maria. **O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais**. Serviço Social em Revista, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201–213, 2001.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**. São Paulo: Cultrix, 2019.

MANNE, Kate. **Down girl**: the logic of misogyny. New York: Oxford University Press, 2018.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. G. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Jucélia Bispo dos. **Novos movimentos sociais**: feminismo e a luta pela igualdade de gênero. Revista Internacional de Direito e Cidadania, n. 9, p. 81–91, fev. 2011.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71–99, jul./dez. 1995.