

GAME DESIGN DOCUMENT

DOCUMENTAÇÃO DE DESIGN DO JOGO

O Talento de Delegar

Autores: Caio Teixeira de Paula

Enrico Pasmanik

Heitor Elias Prudente

Henrique Cox Cabral Oliveira de Moura

Pedro Morita Bannwart

Raíssa Vieira de Melo

Raphaela Guiland Ferraz

Yan Mendonça Coutinho

Data de criação: 07 de fevereiro de 2023

Versão: 1.2

1. Controle do Documento

1.1. Histórico de revisões

Data	Autor	Versão	Resumo da atividade
07/02/2023	Raphaela Guiland Ferraz	1.0	Nesta versão do documento foi adicionado o nome do jogo, os nomes dos autores, a data de criação deste documento e o número da versão.
08/02/2023	Raphaela Guiland Ferraz	1.1	Nesta versão do documento foi adicionado as informações no item 1.2 Organização da Equipe, no item 7.1 Análise SWOT e no item 7.2 5 Forças de Porter.
09/02/2023	Raphaela Guiland Ferraz e Caio Teixeira de Paula	1.2	Nesta versão do documento foi adicionado as informações no item 2.3 Visão Geral do Jogo, no item 3.2.2 Personas, no item 7.3 Value Proposition Canva, no item 7.4 Matriz de Riscos,

1.2 Organização da equipe

Nome	Versão	Funções
Raphaela Guiland Ferraz	1.0	Caio Teixeira de Paula: Design do <i>game</i> ; Enrico Pasmanik: Programação; Heitor Elias Prudente: Scrum Master e UX; Henrique Cox Cabral Oliveira de Moura: Design da marca do grupo; Pedro Morita Bannwart: Design do <i>game</i> ; Raíssa Vieira de Melo: UX e Documentação; Raphaela Guiland Ferraz: UX e Documentação; Yan Mendonça Coutinho: Programação.

2. Introdução

2.1 Escopo do Documento

Este documento descreve como o jogo TALENTO DE DELEGAR está projetado, levando em consideração aspectos técnicos relacionados à concepção do jogo, no que diz respeito à história, personagens, *game design*, *level design*, documento sobre o entendimento de negócio e outros aspectos semelhantes.

◁Este texto exemplo deve ser adaptado e mais detalhado para o jogo que está sendo descrito▷

2.2 Requisitos do Documento

Este é um documento técnico que descreve o projeto do jogo TALENTO DE DELEGAR. O documento faz referência a um conjunto de conceitos, metodologias e ferramentas fundamentais para o funcionamento do projeto. Os leitores devem ficar atentos a essas terminologias e conceitos. Abaixo, alguns exemplos:

- Gráfico de Flow (Mihaly Csikszentmihalyi)
- Arquétipos de personagens
- Jornada dos: Herói / Heroína
- Sistema Drag and Drop
- Sistema de pontuação
-

◁Este texto exemplo deve ser adaptado e mais detalhado para o jogo que está sendo descrito. Os exemplos de terminologias e conceitos apresentados devem ser acrescidos de tudo aquilo que será utilizado no jogo.▷

2.3 Visão Geral do Jogo

Descrição	
Gênero	Simulação
Elementos	Narrativa linear
Conteúdo	Gestão de tarefas e delegação
Tema	Mistura de ficção com realidade, podendo variar de acordo com o mapa
Estilo	2D Top Down
Sequência	Sem sequência
Jogadores	Um jogador

Referência	
Taxonomia	Jogo Educativo
Imersão	Pontuação e Corrida contra tempo
Referência	Pokémon, Penguin Diner e Overcooked

Especificações Técnicas	
Apresentação	Bidimensional
Visão	Terceira pessoa
Plataformas	Windows e web
Engine	Godot

Vendas	
Público-alvo	Adultos entre 23 a 35 anos que estejam em aprimoramento da habilidades de delegação de tarefas

Pagamento	Pagamento deve ser negociado com o fornecedor do treinamento (Cia. de Talentos)
Referência	O valor deve ser negociado com o fornecedor do treinamento (Cia. de talentos)

3. Visão Geral do Projeto

3.1 Objetivos do Jogo

Definir o objetivo do desenvolvimento desse projeto. Dentre esses, devem ser considerados:

- Desafios e interesses pessoais no tipo de jogo criado
- Para que serve o jogo
- Para que o jogo está sendo criado
- Visão geral e contexto do jogo
- Contexto onde este jogo está sendo criado

3.2 Características do Jogo

◁Elaborar uma síntese geral do jogo. Contextualização geral do jogo.▷

3.2.1 Requisitos coletados na entrevista com o cliente

◁Que jogo é esse? Onde se passa este jogo? O que eu posso controlar? Quantos personagens eu controlo? Qual é o objetivo do jogo? O que é diferente no jogo em comparação com outros similares?▷

3.2.2 Persona

Persona 1:

- Nome: Patrícia;
- Idade: 28 anos;
- Gênero: Mulher heterossexual;
- Escolaridade: Graduada em Publicidade;
- Cargo: Recentemente promovida para Gerente de Marketing;
- Salário: Cerca de 5 mil reais;
- Hábitos: Joga no celular, lê ocasionalmente e adora gatos (tanto que tem 3 gatos);

- Comportamento em relação aos jogos: Não se considera *gamer* e gosta de fases curtas;
- O que busca no jogo: Saber como gerenciar de uma forma mais efetiva;
- Personalidade: Costuma fazer tudo sozinha.

Persona 2:

- Nome: Pablo;
- Idade: 22 anos;
- Gênero: Homem homossexual;
- Escolaridade: Recém formado em Gastronomia;
- Cargo: Cozinheiro Júnior;
- Salário: Cerca de 2 mil reais;
- Hábitos: Joga no celular e no computador, gosta de escutar música e gosta de tocar gaita;
- Comportamento em relação aos jogos: Se considera *gamer* e gosta de FPS;
- O que busca no jogo: Como ele tem ambição de se tornar um chefe de cozinha, ele procura desenvolver sua habilidade de gerenciamento e delegação de tarefas;
- Personalidade: Competitivo.

Persona 3:

- Nome: Antonio;
- Idade: 32 anos;
- Gênero: Homem heterossexual;
- Escolaridade: Técnico em Logística;
- Cargo: Transição de carreira de caminhoneiro para técnico em logística;
- Salário: Cerca de 3 mil reais;
- Hábitos: Jogava jogos de tabuleiro quando era mais novo, como o Banco Imobiliário, usa bastante o WhatsApp e o Facebook e vai para a igreja todos os domingos;
- Comportamento em relação aos jogos: Nunca jogou um jogo digital;
- O que busca no jogo: Entender como funciona a distribuição de tarefas e como é seu comportamento diante disso;
- Personalidade: Extrovertido.

3.2.3 Gênero do Jogo

O gênero escolhido para o desenvolvimento do *game* é o de **simulação**, uma vez que, nosso parceiro de projeto (Companhia de Talentos), requisitou um jogo para aumentar o engajamento dos treinamentos de desenvolvimento profissional, o qual pudesse, prioritariamente, servir de ferramenta para complementar tal treinamento ou, até mesmo, substituí-lo. Assim sendo, o *game* realizará a simulação de um escritório, ambiente em que o gerente terá que aplicar o tema de um dos treinamentos do parceiro, que é o de **delegação de tarefas**. Desse modo, foi acordado que simular o ambiente de trabalho e as demais tarefas realizadas por um gerente, em um conjunto de desafios e com a presença de manejo do tempo, seria uma estratégia ideal para estimular as competências exigidas por esse cargo.

3.2.4 Mecânica

Inicialmente, o jogador entra em contato com o menu de inicialização do jogo, no qual estarão visíveis os botões de INICIAR, TUTORIAL, OPÇÕES e SAIR. Além disso, haverá um *background* que já simula o fundo oficial do jogo.

Ao clicar no botão TUTORIAL, o jogo irá abrir um tutorial sobre o funcionamento do jogo. Desse modo, os tutoriais contarão com *gifs* que exemplificam mais facilmente como realizar as seguintes ações no jogo :

- *Drag and Drop*: É a principal funcionalidade do jogo e consiste em um sistema de 'agarrar' certos ícones e arrastá-los para o local que deseja. No caso do *game*, o jogador irá agarrar uma atividade até o local de execução da tarefa desejada;
- Tempo: O jogador terá um crédito de tempo que ele pode gastar em determinadas tarefas e as tarefas terão um tempo que será utilizado para completá-la. Desse modo, se o funcionário possui 3 horas de crédito disponível e uma tarefa que lhe foi atribuída com o tempo de 40 minutos, após a execução dessa, o jogador ainda terá 2 horas e 20 minutos de crédito;
- Fadiga: Se forem colocadas muitas tarefas de forma sequencialmente a um funcionário, ele, por mais que possua crédito disponível, começará a apresentar eficiência menor – gastará mais créditos que o usual. Portanto, caberá ao jogador saber, também, delegar momentos de pausas aos funcionários, a fim de que eles possam ter a maior produtividade possível;
- Pontuação: Ao final do dia/turno de trabalho, no jogo, serão contabilizados os pontos do jogador. Ocorrerá dessa maneira:
 - Para cada tarefa finalizada serão acrescentados *x* pontos;

- Para cada nível de dificuldade terá uma diferente pontuação: Serão acrescentados 10 pontos caso a tarefa seja classificada como fácil, ou seja, caso a tarefa tenha 1 ponto de dificuldade; Serão acrescentados 20 pontos caso a tarefa seja classificada como média, (tarefa com 2 pontos de dificuldade); e 30 pontos caso a tarefa seja classificada como difícil (tarefa tenha 3 pontos de dificuldade);
- Para a compatibilidade dos Status do personagem com a dificuldade da tarefa, será dado um bônus de pontos para a tarefa realizada. Caso contrário não será acrescentado nem retirado pontos do jogador.
- Status: Esse sistema de pontuação será o que irá definir a velocidade de execução para cada tarefa por cada funcionário. Por exemplo, se um funcionário possui 3 pontos, ou seja, ele é muito bom em Excel e a tarefa demanda 2 pontos (classificada como uma tarefa média), o tempo em que ele finaliza a tarefa será menor do que um outro funcionário com 1 ou 2 pontos em Excel. Desse modo, ao economizar créditos de tempo é possível realizar mais tarefas, aumentando a pontuação total do jogador.

3.2.5 Dinâmica

◁Descrever os comportamentos emergentes esperados do game. Quais as ações que a pessoa jogadora pode realizar por meio das regras e da estrutura proposta? Por exemplo: É possível explorar o mapa do jogo em busca de pistas sobre a história. >

3.2.6 Estética

◁O que torna o jogo divertido? Qual a experiência estética que se busca criar por meio do jogo? É um jogo competitivo? É um jogo exploratório? É um jogo de autodescobrimento? Como ele proporciona estas experiências? >

4. Roteiro

4.1 História do Jogo

Descrever os seguintes aspectos:

- Tema (*storyline*)
- Conceito
- Pano de fundo da história (*backstory*)
- Premissa
- Sinopse
- Estrutura narrativa escolhida
- Elementos do roteiro para a estrutura narrativa escolhida
<Ex: Animação, cut-scenes, McGuffin, diálogos, foreshadowing, inciting incident, etc. >

4.2 Fluxo do Jogo

<No início do jogo é dada uma ênfase maior para o aprendizado, isto é, “como jogar”, posteriormente há um aumento significativo na dificuldade e algum mecanismo de premiação pelos objetivos alcançados. Descrever esse mecanismo de premiação. Por exemplo, objetos secretos que aparecem de acordo com a eficiência do jogador, ou seja, aparecerá algum item valendo mais pontos se o jogador alcançar uma pontuação excepcional em um determinado tempo. Uma forma para o jogo se tornar mais dinâmico é atribuir características aleatórias para o local e o tempo em que esses objetos secretos serão mostrados.

Fazer o *flowchart* do jogo (grafo representando o fluxo do jogo) e descrever qual o tipo escolhido: baseado em ações, em quests, na narrativa, etc. Justificar de acordo com o gênero escolhido. Por fim, quanto tempo o jogador

provavelmente utilizará com o jogo? Ou seja, uma média de tempo de permanência.>



4.3 Personagens

<Para cada personagem (se houver mais de um), descrever como foi criado, qual é a sua *backstory*. É interessante que apareçam os esboços (desenhos) do mesmo. Deve existir algum mecanismo inicial para a seleção de personagem, quando for o caso. Deve permitir seleção de itens básicos iniciais para o personagem, quando for o caso.

Explicar quando se trata de um NPC (Non-playable character, ou personagem não jogável).>

5. Recursos Visuais

5.1 Telas

<Apresentar as principais telas do jogo, com estudos de proporção entre personagens, objetos e elementos do cenário.>

5.2 Graphical User Interface

<Apresentar os elementos gráficos da interface de jogo. Deve constar o detalhamento da HUD e exemplos de sua aplicação nas telas mais comuns.>

5.3 Lista de Assets

Categoria	Local de Aplicação	Descrição	Nome
<Tipo do asset. Ex: Ícone>	<Ex: Mapa 1>	<Ícone de maçã.>	<ico_maca.png>

6. Efeitos Sonoros e Música

6.1 Sons de interação com a interface

◁Apresentar a lógica de seleção dos sons de interação com a interface, se houver. Existe uma preocupação com a acessibilidade? Com a confirmação de um comando aplicado por meio de recurso sonoro? Etc.▷

6.2 Sons de ação dentro do game

◁São utilizados sons de ação dentro do game? Ex: Som de exclamação ao se selecionar um NPC para conversar, som de uma bola sendo arremessada, etc.▷

6.3 Trilha sonora

◁Foi selecionada alguma trilha sonora de uso livre para o jogo? Qual o critério de seleção? Foi composta alguma pelos componentes do grupo? Qual a atmosfera que se pretendia causar? Em quais momentos a trilha sonora é importante para a intensidade da experiência de jogo?▷

7. Análise de Mercado

7.1 Análise SWOT

A análise SWOT, também conhecida como matriz FOFA, é uma ferramenta estratégica utilizada para avaliar o ambiente interno e externo da empresa, de modo a obter uma visão mais ampla sobre o negócio, além de auxiliar no reconhecimento dos principais potenciais da organização. Dessa forma, a análise SWOT observa 4 fatores principais da empresa, os quais são: Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças).

Em princípio, os fatores Strengths e Weaknesses estão relacionados ao ambiente interno da empresa, ou seja, são aspectos que a empresa consegue controlar e, a partir deles, consegue determinar quais são seus principais defeitos e quais são suas principais qualidades, com o intuito de aprimorar as suas tomadas de decisões. Já os fatores Opportunities e Threats estão atrelados ao ambiente externo da empresa, isto é, são características que a empresa não consegue controlar e, com elas, a empresa consegue tomar decisões adequadas ao cenário do mercado em que ela está inserida.

Análise SWOT: Companhia de Talentos	
Strengths: <ul style="list-style-type: none">• Estão ao redor do mundo;• Colaboradores qualificados;• Consolidação no mercado;• Apoio às iniciativas sociais;• Certificações diversas;• Presença de ecossistema de soluções tecnológicas próprias;• Gamificação em várias áreas da empresa;• Diversificação de frentes de atuação;• Grande clientela;• Diversificação de cargos nos processos seletivos oferecidos;• Processos seletivos mais humanizados;	Weaknesses: <ul style="list-style-type: none">• Altas demandas de trabalho para os atuais funcionários;• Processo seletivo demorado;• Pouco <i>feedback</i> sobre o processo seletivo para o entrevistado;• Nenhum acompanhamento realizado com o colaborador que completou o treinamento de desenvolvimento profissional;• Conteúdo utilizado no treinamento de desenvolvimento profissional desatualizado;• Falta de manutenção na plataforma utilizada para realizar os testes do processo seletivo;• Falta de suporte técnico aos usuários da plataforma do processo seletivo.

<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisas autorais sobre o cenário atual do mercado, a qual é de consulta pública; • Foco nas atuais tendências do mercado; • Desenvolvimento do Branding do cliente; • Ótima avaliação em plataformas de pesquisa de satisfação dos consumidores. 	
<p>Opportunities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade do mercado estar aquecido; • Possibilidade de conquistar mais empresas no mercado estrangeiro; • Aumento do uso do RH terceirizado; • Aumento da busca por RH terceirizado que foque em diversidade; • Aumento da busca por RH terceirizado que utilize tecnologia, principalmente Inteligência Artificial; • Aumento da busca por desenvolvimento profissional dos colaboradores. 	<p>Threats:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concorrência qualificada; • Alta concorrência; • Mercado em recessão; • Oferta de maiores salários; • Atualização constante dos materiais de treinamento das empresas concorrentes; • Plataformas de processos seletivos com melhor funcionamento.

7.2 5 Forças de Porter

As 5 Forças de Porter é um framework que realiza a análise do mercado para compreender melhor a dinâmica de concorrência em um determinado setor. Dessa forma, a empresa consegue identificar quais são os principais poderes competitivos de suas concorrentes, algo que pode auxiliar na tomada de decisão estratégica.

Assim sendo, as 5 Forças de Porter são:

- Rivalidade entre os concorrentes: Corresponde ao nível de competição entre as empresas do mercado, no caso da Companhia de Talentos, seria a competição entre as empresas que atuam no ramo de Recrutamento e Seleção;

- Ameaça de novos concorrentes: Corresponde à possibilidade de um novo entrante no mercado, o qual pode oferecer um serviço correspondente ao da empresa analisada. No caso da Companhia de Talentos, seria uma nova empresa que forneceria soluções de Recrutamento e Seleção terceirizados;
- Poder de Negociação dos Fornecedores: Corresponde à capacidade que os fornecedores possuem de manipular, principalmente, a precificação dos bens e serviços prestados para a empresa analisada;
- Poder de Negociação dos Clientes: Corresponde ao poder que os clientes possuem de manipular, principalmente, a precificação dos bens e serviços que eles compram. No caso da Companhia de Talentos, as empresas mais consolidadas que eles atendem, como, por exemplo, o Bradesco, poderia ter esse poder de negociação;
- Ameaça de Produtos Substitutos: Está relacionado com a existência de algum produto ou serviço que são desenvolvidos de formas diferentes, mas que possuem o mesmo intuito daqueles que são oferecidos pela empresa analisada. Dessa forma, os produtos da empresa analisada podem ser substituídos pelos produtos da empresa concorrente.

As 5 Forças de Porter: Companhia de Talentos	
Rivalidade entre os concorrentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade das plataformas de processos seletivos dos concorrentes; <ul style="list-style-type: none"> ◦ Problema relacionado da Cia. de Talentos: Falta de manutenção na plataforma utilizada para realizar os testes do processo seletivo; • Acompanhamento realizado com os colaboradores que completaram o treinamento de desenvolvimento profissional; <ul style="list-style-type: none"> ◦ Problema relacionado da Cia. de Talentos: Nenhum acompanhamento realizado com o colaborador que completou o treinamento de desenvolvimento profissional.
Ameaça de novos concorrentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da concorrência no mercado de RH Terceirizado; • Possibilidade de diminuição do valor do produto ofertado no mercado, uma vez que se o novo entrante estiver mais forte que a Cia de Talentos, ele pode manipular o preço do produto; • Possibilidade de perda de clientes, uma vez que o novo entrante pode ter aperfeiçoado o processo de feedback atrelado às entrevistas realizadas pelo usuário; • Possibilidade de perda de funcionários, dado que o novo entrante pode focar na otimização das demandas de trabalho dos seus colaboradores.

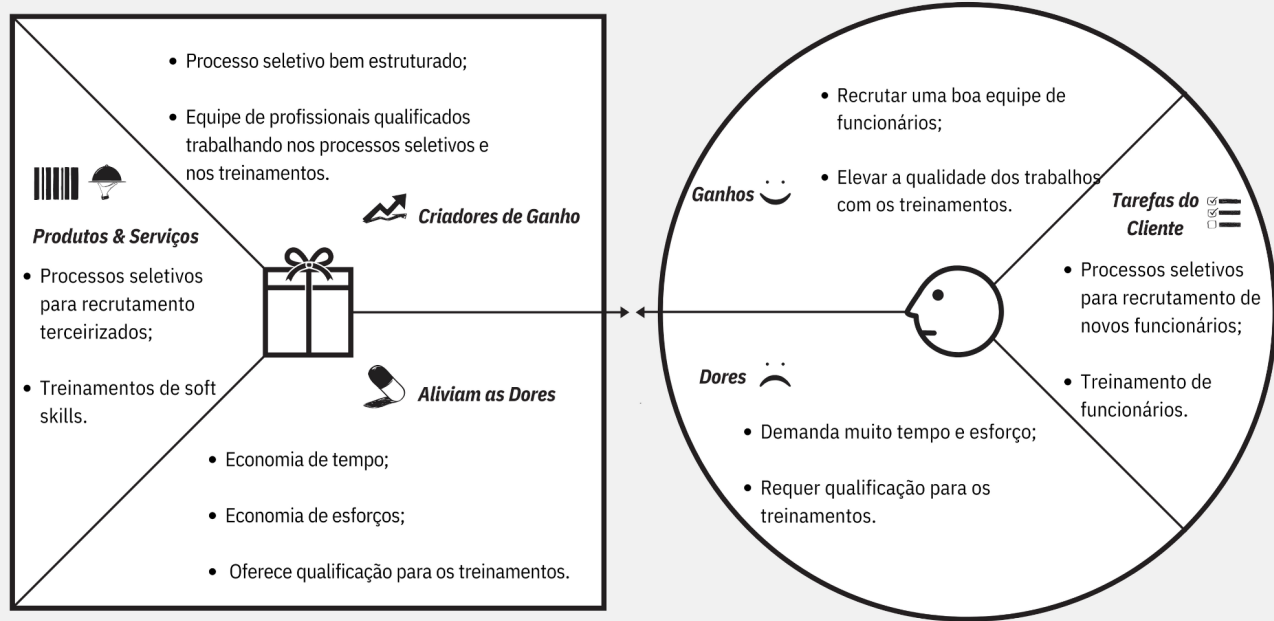
Poder de Negociação dos Fornecedores:	<ul style="list-style-type: none"> • Dificuldade de modificação e atualização dos materiais de treinamento devido à própria restrição do fornecedor, algo que impacta na qualidade dos treinamentos da Companhia de Talentos .
Poder de Negociação dos Clientes:	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de manipulação do preço dos serviços ofertados, haja vista que a Companhia de Talentos trabalha com empresas grandes e bastante consolidadas no mercado. Além de que essas empresas também podem conseguir orçamentos melhores com outras concorrentes da Cia; • Possibilidade da redução da compra de treinamentos, uma vez que o material utilizado pela Companhia de Talentos não é atualizado em comparação com as suas concorrentes.
Ameaça de Produtos Substitutos:	<ul style="list-style-type: none"> • Os concorrentes oferecem treinamentos gamificados ou em outras modalidades inovadoras.

7.3 Value Proposition Canvas

O *Value Proposition Canvas* (Canvas da Proposta de Valor) é uma técnica útil para desenvolver e posicionar produtos ou serviços de uma empresa de acordo com as necessidades e preferências dos clientes. Dessa maneira, ele permite uma abordagem estruturada na busca pela combinação ideal entre produto e mercado.

O objetivo do Canvas da Proposta de Valor é explicitar qual a relação entre o segmento de clientes da empresa e a sua proposta de valor, de modo a compreender se aquele serviço ou produto ofertado realmente entrega valor para o cliente final.

Canvas da Proposta de Valor: Companhia de Talentos



7.4 Matriz de Riscos

A matriz de risco é uma ferramenta utilizada para, justamente, gerenciar os possíveis riscos de uma organização. Desse modo, ela permite, de maneira visual, identificar quais são os riscos que devem receber uma determinada atenção.

A matriz de risco, para que seja possível observar um grupo de riscos, é uma tabela que possui duas dimensões, que seriam: a probabilidade e o impacto. A probabilidade, localizada no eixo vertical, corresponde à métrica do quão possível é a ocorrência de um determinado risco. Já o impacto, localizado no eixo horizontal, está relacionado com as consequências de um determinado risco caso ele ocorra de fato.

Matriz de Risco: Desenvolvimento do Jogo “O Talento de Delegar”

Probabilidade	Alta	<ul style="list-style-type: none">Não conseguirmos desenvolver funcionalidades complementares.	<ul style="list-style-type: none">O jogador não aprender o necessário com o jogo.	
	Média		<ul style="list-style-type: none">Alguma empresa contratante não aprovar o jogo;Alguma funcionalidade do jogo não funcionar;O jogo não ser acessível.	<ul style="list-style-type: none">O tutorial sobre a mecânica do jogo não instruir corretamente;O jogador não engajar com o jogo;O jogador não entender como jogar.
	Baixa	<ul style="list-style-type: none">A música de fundo não tocar.	<ul style="list-style-type: none">O jogo não contar a pontuação corretamente.	<ul style="list-style-type: none">O jogador não aprender nada com o jogo;O jogo travar durante o uso;A CIA de Talentos não aprovar o jogo;O jogo não abrir.
		Insignificante	Moderado	Catastrófico
Impacto				

8. Relatórios de Testes

8.1 Recursos de acessibilidade

«O jogo possui recursos de acessibilidade? Quais? A quais necessidades esses recursos atendem?»

8.2 Testes de qualidade de software

«Descrever os processos de realização dos testes de qualidade de software, contextualizando a aplicação e resumizando os resultados nesta seção. Refletir sobre os problemas encontrados e possíveis soluções. Tabelas e levantamentos de dados brutos devem ser colocados no Apêndice A do documento.»

8.3 Testes de jogabilidade e usabilidade

«Descrever os processos de realização dos testes de jogabilidade e usabilidade, contextualizando a aplicação e resumizando os resultados nesta seção. Identificar problemáticas relatadas pelos *testers* e apresentar propostas de solução. Tabelas e levantamentos de dados brutos devem ser colocados no Apêndice B do documento.»

8.4 Testes de experiência de jogo

«Descrever os processos de realização dos testes de experiência de jogo, contextualizando a aplicação e resumizando os resultados nesta seção. A experiência de jogo está dentro do esperado? Caso a resposta seja negativa,

quais as ações indicadas para corrigir o percurso? Tabelas e levantamentos de dados brutos devem ser colocados no Apêndice C do documento. >

9. Referências

◁Toda referência citada no texto deverá constar nesta seção, utilizando o padrão mais recente da ABNT. As citações devem ser confiáveis e relevantes para o trabalho. São imprescindíveis as citações dos *sites* de *download* das ferramentas utilizadas, bem como a citação de algum objeto, música, textura ou outros que não tenham sido produzidos pelo grupo, mas utilizados (mesmo no caso de licenças gratuitas, *royalty free* ou similares). ▷

Apêndice A

◁ Os apêndices representam informações adicionais que não caberiam no documento exposto acima, mas que são importantes por alguma razão específica do projeto. Em geral, os apêndices do GDD podem incluir os rascunhos das fases, outros *concept arts* do jogo, diagramas diversos etc. ▷

Apêndice B

Apêndice C