

Mulheres gamedevs, trabalho e intersecções

Women gamedevs, work and intersections

Renata Christine da Silva Melo¹, Eric Campos Alvarenga¹

¹Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Universidade Federal do Pará (UFPA)
Belém, PA – Brasil

rernatamelo@gmail.com, alvarenga@ufpa.br

Abstract. *This work aimed to explore the profile of Brazilian women whose profession involves the development of games based on critical-social and intersectional perspectives. This research is qualitative/quantitative and exploratory, which presents individual online interviews with 10 participants plus the analysis of the discursive practices and production of meanings of Spink (2010). The results demonstrated that women gamedevs in this study follow a profile according to the industry panorama, they are mostly white, inhabit mainly the southeastern region of Brazil, as well as majoritarily from the production sector, whose jobs are overall remote and outsourced. It is expected that this study will contribute to the debate about diversity and labor rights in the games industry.*

Keywords: *Women, Work, Video games, Intersectionality.*

Resumo. *Esse artigo analisa o perfil de mulheres brasileiras cuja profissão envolve o desenvolvimento de jogos eletrônicos a partir de uma perspectiva crítico-social e interseccional. A pesquisa é qualitativa/quantitativa, do tipo exploratória, com entrevistas online com 10 participantes e a análise de práticas discursivas e produções de sentidos de Spink (2010). Os resultados apontaram que as gamedevs deste estudo seguem um perfil conforme o panorama da indústria, elas são majoritariamente brancas, da região sudeste do Brasil, do setor de produção e o trabalho é, principalmente, remoto e terceirizado. Espera-se que esse estudo contribua com o debate sobre a diversidade e os direitos trabalhistas na indústria de jogos.*

Palavras-chave: *Mulheres, Trabalho, Videogames, Interseccionalidade.*

1. Introdução

Para iniciar o diálogo, entendemos que a história das mulheres e a categoria “trabalho” não deve ser tratada sem refletir as perspectivas das construções de gênero pautadas no sistema patriarcal. Butler (2018) entende gênero como uma construção política e cultural que estabelece intersecções raciais, classistas, étnicas, entre outras, formando uma identidade construída. Têm-se então que gênero é uma performance repetida de significados estabelecidos socialmente que busca manter estruturas binárias de masculino/feminino e de dominação “masculinista” e heteronormativa.

A concepção construída de “papéis” dos gêneros reverbera no mundo do trabalho. Para Marx (1867/2011), da relação ser humano-natureza se tem o trabalho como valor de uso, o produto, uma mercadoria cujo valor atribuído (preço) está vinculado ao processo

de produção – à quantidade de trabalho (tempo gasto) e a utilidade do objeto –. Sob a lógica do capitalismo, os meios de produção e a força de trabalho são mercadorias a serem consumidas pelo capitalista e concebidas como propriedade deste.

Federici (2021) reconhece a relevância das obras de Marx, mas tece críticas quanto a concepção dele sobre trabalho valioso para o desenvolvimento capitalista e a luta de classe, a qual ignorou o pilar da produção capitalista. Pois é a partir do trabalho doméstico não remunerado e invisível de mulheres que se gera a força de trabalho, seja reproduzindo e cuidando de bebês (futura mão de obra), seja servindo à mão de obra assalariada (fisicamente, emocionalmente e sexualmente).

Isso faz parte da divisão sexual do trabalho, que diz respeito à segregação entre o que se concebe como trabalho masculino e o feminino, onde as tarefas masculinas são as de maior valor social, de qualificações e de salários, voltadas ao espaço público [Hirata e Kergoat 2007], enquanto as mulheres são vinculadas ao trabalho reprodutivo e às funções naturalizadas como femininas, como as relacionadas à submissão e cuidado da casa, atividades ligadas ao amor [Federici 2021].

Destaca-se também que há desigualdade social entre as próprias mulheres, pois a divisão do trabalho também é racial [Lugones 2008]. As mulheres negras, que estão na base da pirâmide, são as mais afetadas pela precarização no trabalho, altas taxas de desemprego e poucas posições de liderança [Bento 2022].

Dentro desse contexto, além do trabalho com desenvolvimento de jogos ou “*gamedev*” ser um campo concebido como masculino. Esse universo se apresenta pouco diverso, com ligeiras mudanças ao longo dos tempos, tanto no quesito gênero, quanto de raça, etnia e sexualidade [Cardoso, Gusmão e Harris 2023; Weststar *et al.* 2021]. Mas isso não é uma característica apenas desse setor, a própria indústria de jogos é elitista, como a Pesquisa Game Brasil (2024) ressalta, o consumo de jogos pelas classes menos favorecidas e pessoas pretas e pardas tem aumentado apenas recentemente pela popularização dos jogos de celular.

E quando as mulheres *gamedevs* entram na jogada? Cassell e Jenkins (1998) explicaram que a inserção de mulheres nas equipes de desenvolvimento de jogos foi marcada por questões de gênero, pois a lógica que predominou foi a de que mulheres conseguiriam fazer “jogos de meninas”, uma alternativa para o mercado lucrar com esse público. Essa concepção ainda é atual dentro da cultura masculina enraizada no campo *dev*, pois elas ainda têm, muitas vezes, potencial limitado aos jogos para garotas e não para jogos em geral [Styhre et al. 2016].

Hepler (2017) versou que a experiência de muitas trabalhadoras desse segmento foi (e ainda é) atravessada por violências de gênero, sendo um exemplo explícito disso o *Gamergate*¹. Outra consequência dessa estrutura desigual é que as trabalhadoras se concentram em áreas menos técnicas do desenvolvimento, como as artísticas e administrativas [Cardoso, Gusmão e Harris 2023].

Ademais, outro tópico fundamental dessa profissão diz respeito às condições trabalhistas que essa indústria proporciona. Não é raro que ocorram denúncias de más

¹ *Gamergate* é o nome como ficaram conhecidos os casos de violência direcionada a mulheres desenvolvedoras de *games* no período entre 2014 e 2015, realizados como protesto a um suposto direcionamento feminista e progressista de parte do mercado atual de *games*.

condições de trabalho, como as cargas horárias exaustivas sem remuneração extra, os chamados períodos de “*crunch*” ou “*crunch time*”. Além disso, o período pós pandemia da COVID-19 tem sido marcado por diversas demissões em massa ou “*layoff*” das/os funcionárias/os das empresas de jogos, o que tem intensificado protesto [Deolindo 2024], greve [Ferreira 2024] e formação dos primeiros sindicatos da indústria [Coutinho e Yin-poodle 2023].

Diante do exposto, esse trabalho objetivou analisar o perfil das *gamedevs* brasileiras, em relação às características sociodemográficas e aos aspectos ligados ao trabalho, a partir das experiências pessoais delas. O debate segue a perspectiva da interseccionalidade – que entrelaça diversas estruturas de opressão e marcadores sociais [Akotirene 2019] –, para destacar que não se pode falar de gênero, sem considerarmos outras questões como raça, classe, sexualidade e trabalho, visto que isso pode influenciar diretamente em como as diferentes mulheres irão vivenciar a indústria de jogos.

2. Trabalhos relacionados

Fazendo-se um recorte de como essa temática tem sido pesquisada e devolvida para a sociedade. Autoras/es como Hepler (2017), Castanho, Wang e Santana (2018), Morais (2020) e Drummond, Salgado e Viterbo (2022) estudaram sobre a presença feminina na indústria dos jogos como *gamedevs*.

Hepler (2017) se propôs a dar visibilidade às suas colegas *gamedevs* que trabalham desde o início da criação dos videogames mas são colocadas como secundárias a esse processo criativo. Assim, ela reuniu diversas histórias e relatos pessoais de 22 mulheres que se uniram, principalmente, após as agressões do *Gamergate*, onde elas compartilham suas experiências adversas com o desenvolvimento de *games*, ressaltando as discriminações, limitações e invisibilidade dentro da indústria dos jogos.

As autoras Castanho, Wang e Santana (2018) focaram nas *gamedevs* do Brasil, com ênfase nas que ocupavam função de programação. Os achados apontam que das mulheres envolvidas com jogos respondentes, grande parte têm a percepção de que podem ser limitadas como trabalhadoras nesse campo de algum modo, o que em alguns casos, faz com que nem tentem se inserir nesse espaço.

Morais (2020) também explorou a presença feminina na indústria de jogos, tanto do desenvolvimento de jogos independentes (*indie*), quanto *triple-a*, com foco nas questões de gênero. A pesquisa mostra que elas ainda podem ser consideradas minorias em comparação com os homens e estão concentradas em áreas menos técnicas do desenvolvimento, como as de funções artísticas (2D ou 3D).

O estudo de Drummond, Salgado e Viterbo (2022) analisou como as *gamedevs* experienciam esse cenário, a partir de uma revisão sistemática. As autoras e autor argumentam que alguns estudos nacionais e internacionais destacaram que a experiência das *gamedevs* ainda é marcada por problemáticas de gênero que impactam na inserção e permanência delas, mas que alguns movimentos já são realizados para lidar com essas questões, como a adoção de abordagens sensíveis às demandas das mulheres e empresas de jogos.

Pode-se perceber que esses importantes estudos expõe a reprodução de preconceito, a discriminação, a invisibilidade e a baixa representatividade feminina nesses espaços, que ainda são dominados por homens. No entanto, o foco são as

problemáticas de gênero sem um aprofundamento em outros marcadores sociais que também produzem violências na vida e no trabalho de mulheres. Assim, entende-se a necessidade de discutir a participação delas sob o pano de fundo da interseccionalidade, para ampliarmos a compreensão sobre quem são essas diversas mulheres e como experienciam esse cenário, muitas vezes, adverso para grupos sub-representados.

3. Metodologia

Este recorte de dissertação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFPA é um estudo, sobretudo, qualitativo. Para Minayo *et al.* (2002) essas pesquisas são caracterizadas como interpretativas, reflexivas, críticas, voltadas aos aspectos sociais, que não buscam se esgotar, mas discutir e adaptar o conhecimento. Além disso, é quantitativo, ao considerar que a análise também se baseou em números. Assim, ainda conforme as/os autoras/es, esses dados interagem e se complementam sendo favoráveis à discussão.

Esta também é uma pesquisa exploratória, cuja a fonte de informações advém dos relatos e vivências, por isso foram realizadas entrevistas individuais online e síncronas pela plataforma Meet, a qual fornece a criptografia dos dados. O público-alvo foram mulheres (cisgênero ou transgênero) que trabalhavam como *gamedevs*. Assim, foram incluídas aquelas com idade mínima de 18 anos, sem limite máximo de idade e que tinham experiência com a produção de ao menos um jogo. Não foram incluídas as mulheres que não tinham acesso à internet e/ou espaço adequado para realização da entrevista.

Para a entrevista foi necessário um computador com acesso à internet, microfone e um roteiro semiestruturado para guiar a conversa. Destacamos que essa pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número 6.111.950 e seguiu as diretrizes da Resolução N° 466 [Conselho Nacional de Saúde 2012].

Após a divulgação em redes sociais (*Linkedin, e-mail, whatsapp, discord*), busca ativa de potenciais participantes e o contato inicial, para as que aceitaram participar do estudo, foi então enviada uma versão digital do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi lido e assinado digitalmente por elas. Dentre os aspectos éticos aplicados, salienta-se que substituímos os nomes reais das participantes por nomes de personagens de jogos, como garantia de proteção de identidade.

Após as transcrições, as entrevistas foram analisadas com base nas práticas discursivas e produções de sentidos de Spink (2010). A qual tem a linguagem cotidiana como protagonista, pois é por meio das práticas discursivas que se pode buscar como as pessoas dão sentido ao que ocorre no cotidiano, na vida e ao mundo.

O instrumento de análise utilizado foi o mapa dialógico, um quadro que agrega categorias definidas e trechos dos relatos. Os mapas foram construídos a partir da transcrição sequencial (resumo das entrevistas com principais temas conversados) e transcrição integral. As categorias definidas estavam de acordo com os objetivos desse trabalho: introdução aos jogos, hábito de jogar, interesse em trabalhar como *gamedev*, trajetória de trabalho, rotina de trabalho e trabalho com mulheres *gamedevs*. A partir disso, trouxemos os recortes das falas e fizemos uma leitura crítico-social sob eixos de gênero, raça, classe que se entrelaçam no campo do trabalho *dev*.

4. Diferentes “elas” e vivências no trabalho gamedev

Para discutirmos os achados sobre o perfil das participantes desse estudo, optamos por dividir em duas seções, sendo a primeira, a análise das características sociodemográficas (idade, raça/cor, orientação sexual, etc) e a segunda diz respeito às características voltadas ao trabalho *gamedev* (hábito de jogar, função ocupada, rotina de trabalho, entre outras), as quais serão melhor descritas a seguir.

4.1. Perfil sociodemográfico

Foram entrevistadas 10 *gamedevs*. Todas se identificaram como mulheres cisgênero e tinham de 21 anos à 40 anos, a maioria tinha mais de 30 anos. Enquanto à cor/raça autodeclarada, elas são majoritariamente brancas (oito), sendo uma parda e uma preta (figura 1). Entende-se que esse recorte corrobora com os dados que descrevem pouca diversidade da indústria de desenvolvimento de jogos tanto em relação à participação feminina, quanto de pessoas transgênero e de pessoas pretas e não brancas [Cardoso, Gusmão e Harris 2023; Weststar *et al.* 2021].



Figura 1. Informações sobre idade e cor/raça

Fazendo-se um paralelo com a ideia de pacto civilizatório que perpetuam as relações de dominação, Bento (2022) evidenciou que as instituições públicas ou privadas transmitem ao longo dos tempos uma estrutura que mantém como norma o perfil do homem branco como os principais empregados e líderes das organizações, um modo de funcionamento que tem tímidas alterações de geração em geração, enquanto isso, pessoas negras e, principalmente, mulheres negras, são invisibilizadas.

Souza e Tosta (2020) reforçaram que a área da Tecnologia de Informação é, justamente, muito marcada pela construção desse perfil e isso pode impactar as trajetórias profissionais de mulheres e pessoas pretas. Logo, pode-se entender que esse achado também reflete a tendência elitista e desigual do universo dos jogos e das áreas tecnológicas que marginalizam pessoas que fogem da posição de privilégio de homem, cisgênero, branco e heterossexual.

É nesse contexto que autoras do movimento feminista negro salientam a necessidade de combater todas as formas de opressão e violências, pois as questões de gênero, raça e classe frequentemente se entrelaçam e afetam as vidas de muitas mulheres interseccionadas [Carneiro 2019; Hooks 2020].

A respeito do Estado Civil, a maioria se diz solteira e duas são casadas, quanto ao estado de residência, foram citados: Pernambuco, Rio grande do Sul, São Paulo, Paraná, Pará, Minas Gerais e fora do Brasil. Nota-se que a maioria reside na região sudeste, seguida pela região Sul (figura 2), conforme a lógica de que os maiores polos de desenvolvedoras de jogos se concentram nessas regiões [Cardoso, Gusmão e Harris 2023].

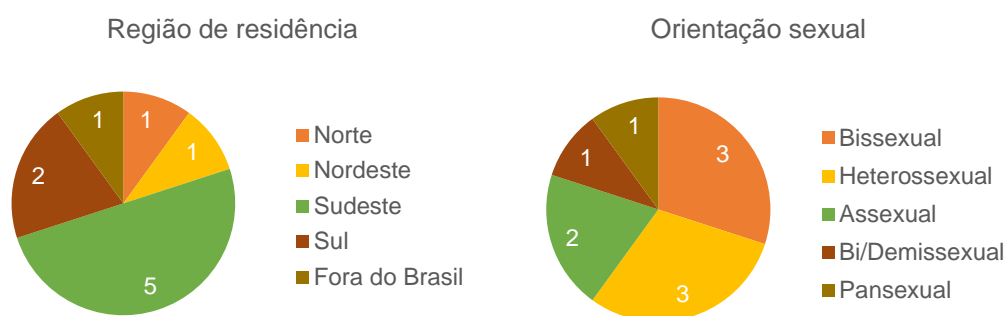


Figura 2. Informações sobre região de residência e orientação sexual

No que tange a orientação sexual, elas se identificaram como Bissexual (três), Heterossexual (três), Assexual (duas), Bissexual/ Demissexual (uma) e Pansexual (uma) (figura 2). Essa amostra aponta que a maioria delas faz parte da comunidade LGBTQIA+, representando uma maior diversidade se comparado à orientação heterossexual. Nesse ponto, é relevante enfatizar que diferentes eixos de opressão podem se entrelaçar – gênero e sexualidade –, favorecendo outros tipos de violências sofridas nesse meio, como o aniquilamento das subjetividades LGBTQIA+.

4.2. Perfil *gamedev*

As *gamedevs* desse estudo foram introduzidas ao videogame, principalmente, por figuras familiares masculinas, como pai, irmão e primo. Ainda que algumas delas destaquem que as mães e os pais não faziam distinção de gênero entre as/os filhas/os, a questão econômica do videogame de console surgiu como um dos fatores que reduziu o acesso aos *games*, algumas mencionam o contato com jogos apenas com a popularização dos computadores ou PCs. Como supramencionado, esse aspecto econômico é enfatizado pela Pesquisa Game Brasil (2024) pois o acesso aos jogos está diretamente ligado às classes sociais de maior poder aquisitivo.

Essa dinâmica apareceu em relatos como o da *gamedev* Ellie:

[...] e eu jogava o videogame do meu irmão que era na época um Mega drive, eu joguei Sonic, só que era sempre assim, eu tinha que jogar depois que ele cansava, né? Porque não era meu o videogame e eu nem poderia pedir isso, né? Que absurdo e tal, principalmente porque era muito caro e eu acho que os pais falavam “Vou dar prioridade pra quem ‘gosta de verdade’”, né? Eles não achavam que eu realmente ia seguir nesse caminho, né? (Entrevistada, grifo nosso).

Quanto ao hábito de jogar atualmente, grande parte das *gamedevs* joga pouco, devido ao trabalho com jogos. Há maior preferência por jogos curtos, desestressantes e indies. Além do gosto por jogos com narrativas interessantes, de exploração e temáticas

fofas e o jogar ligado ao trabalho e estudo. Como a entrevistada Ayo explicou “Sim, sim, eu jogo pouco, menos do que talvez eu gostaria [Risos]. **Porque apesar de trabalhar com jogo não signifique que você jogue** [Risos], infelizmente.” (grifo nosso). A Aloy que ainda joga frequentemente expressou “mas **eu jogo muito assim pra desestressar**, então eu jogo muitos jogos que são **rápidos** [...]” (grifo nosso).

O interesse em trabalhar com desenvolvimento de jogos surgiu de diferentes modos, para a maioria delas (seis) surgiu do contato com videogames na infância, como o hábito de jogar, o gostar de jogos e/ou pela leitura de revistas de jogos. Também foram citadas a influência familiar de mãe e pai (duas), de parceiros homens engajados com jogos (duas), o trabalho com tecnologia (uma), oportunidade de trabalho (uma) e o potencial pedagógico e o acadêmico dos jogos (duas).

Johnson (2018) argumentou que o gostar de videogames incentivados desde a infância é um dos fatores que leva pessoas a trabalharem na área, sendo mais comum com os filhos homens que sofrem a influência da transmissão familiar de interesse e (suposta) mestria com computadores, sendo favorecidos pela divisão sexual do trabalho, que define a área da informática como território masculino, isso pode impactar na menor participação de mulheres e de homens com outras masculinidades nesses campos.

As *gamedevs* são produtoras (seis), duas se identificaram também como roteiristas, as demais são programadora, designer, analista de qualidade (QA) ou tester e artista conceitual (figura 3). Assim, há maior concentração na função de produção ou gestão, mas também se nota a presença delas em setores variados do desenvolvimento.

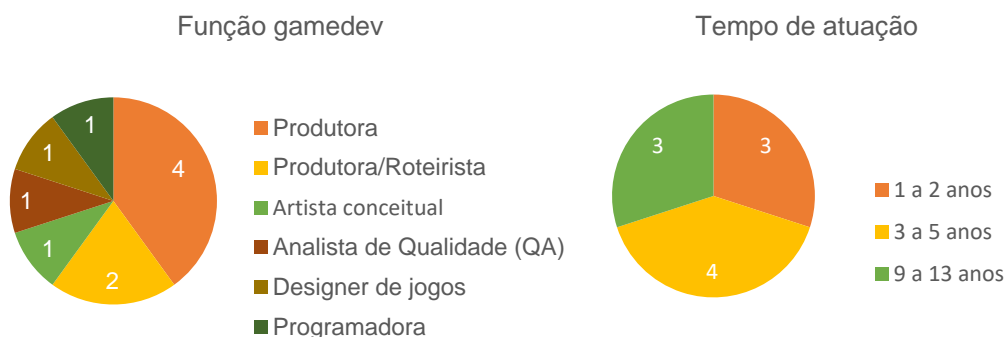


Figura 3. Trajetória de trabalho (função e tempo de atuação)

Há uma concordância com a Associação Brasileira das Desenvolvedoras de Jogos Eletrônicos – ABragames, que demonstrou maior concentração feminina nos setores de arte e design e gestão de projetos [Cardoso, Gusmão e Harris 2023; Fortim 2022]. Além disso, sobre o tempo de atuação (figura 3), o menor era de um ano e o maior tempo o de 13 anos, em suma, a maioria delas (sete) atua há pelo menos três anos na indústria de jogos.

Sobre a modalidade de trabalho, todas as participantes alegaram ter experiência com trabalho remoto ou híbrido. Três delas disseram já ter trabalhado no regime presencial, sobretudo antes da pandemia da Covid-19. Dentre as vivências de trabalho presencial compartilhadas, uma que chama atenção é a da Vicles que disse “Eu lembro na época que na primeira semana de trabalho, a única coisa que eu pensava era ‘**Meu**

deus, eu tô trabalhando num cativeiro’ [...] era uma situação muito muito **precária assim**” (grifo nosso).

De acordo com elas, a carga horária de trabalho é, principalmente, flexível, variando de seis a oito horas por dia (figura 4) e isso dependerá de como se trabalha, se é empresa própria, se é trabalhadora *freelancer*/autônoma (sem vínculo empregatício) ou contratada. A flexibilidade de horário foi trazida, por algumas delas, como algo positivo e prático relacionado ao trabalho remoto. Como no caso da Chloe Price, “E aí, **como é remoto**, eu não tenho que ficar me preocupando com essas horas de ir e voltar, nem eu, nem o resto da minha equipe, né? **Então a gente consegue ter umas horas mais, mais flexíveis de trabalho** [...]” (grifo nosso).

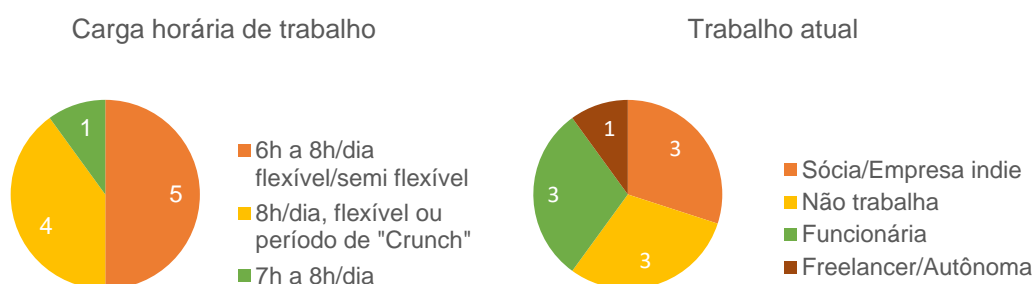


Figura 4. Rotina de trabalho (carga horária e trabalho atual)

No que tange o trabalho atual (figura 4), três delas trabalhavam em suas empresas próprias indie, três delas não trabalhavam no momento, sendo que duas delas não desejavam retornar para área de jogos devido vivências adversas e uma estava desempregada devido à demissão em massa (*layoff*). As demais eram funcionárias, uma em empresa de plataforma PC e console, uma em plataforma mobile, uma em empresa indie e uma era *freelancer*. Vale salientar que a maioria delas teve experiência com o cenário independente de jogos.

Além disso, quatro trabalhadoras mencionaram o “período de *crunch*”, como na ocasião de lançamento de um jogo. A Naminé, que é programadora, revelou que preferiu mudar de área devido ao *crunch*:

[...] Então quando um projeto tá desorganizado, fica muito fácil de acontecer os períodos de que a gente chama de **crunch**, [...] dia de entrega de *build*² é um inferno, porque assim, facilmente ficava tipo **até 22h da noite** trabalho pra ter que entregar a *build* quando o horário de saída normal era 18:30h. [Risos]. E aí, assim, o que aconteceu é que eu percebi que se eu migrasse pra área do *Tech Art*, o *Tech Art* era uma área menos crítica pro projeto [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Para a Claire, o trabalho como produtora de jogos é exaustivo não só quando são horas estendidas de trabalho, mas pela quantidade de tarefas e exigências que são demandadas. Nas palavras dela “[...] às vezes eu trabalhava, sei lá, 6h, mas assim, **era como se eu tivesse trabalhado 20h seguidas**, porque tinha uma reunião atrás da outra,

² Refere-se ao processo de construção de aplicação do produto final (jogo).

decisão atrás da outra, tem dias que você precisa gastar toda a sua mana³ de decisão em 2h [...]” (grifo nosso).

Segundo a Abragames, a terceirização é o principal regime nesse setor, sendo que as/os trabalhadoras/es que mais utilizavam o remoto eram terceirizados e os/as que menos trabalhavam remotamente eram os/as de CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas [Cardoso, Gusmão e Harris 2023]. Na experiência da Naminé, o campo *dev* também se revelou assim: “[...] **Mas é muito difícil de tu encontrar vagas que são CLT**, tu só consegue propostas que são **PJ**, sabe? Tu não consegue nenhuma garantia, assim, de carteira, né? De que tu vai ter plano de saúde, de que tu vai ter férias, de que tu vai ter 13º [...]” (grifo nosso).

Amador (2014) chama isso de lógica capitalista e neoliberal do mercado de trabalho, a qual provoca a diminuição dos empregos estáveis, a submissão das camadas mais vulneráveis a condições degradantes de trabalho e a naturalização da exploração. Antunes (2018) reitera que a terceirização tem se tornado norma, corroendo as relações justas de trabalho, como é o caso da “pejotização”, na qual o serviço prestado por uma empresa, é, na verdade, realizado por uma Pessoa Física (PJ), para disfarçar o assalariamento, burlar e negar os vínculos trabalhistas.

O campo do desenvolvimento de jogos parece estar à mercê desse sistema, que sem garantia de seguridade social pode proporcionar condições nocivas de trabalho. Sendo uma das consequências disso o adoecimento mental [Antunes 2018]. Por isso, a indústria deve percorrer um caminho longo não só quanto ao aspecto de gênero, mas em relação aos direitos trabalhistas em si, os quais impactam o setor como um todo.

Nas palavras da Ayo “[...] a gente tem uma indústria, por exemplo **que ainda não tem um sindicato**, então a gente tá começando a ver as primeiras greves dentro do setor de desenvolvimento de jogo **por condições de trabalho melhores**” (grifo nosso).

Ademais, quase todas (nove) já trabalharam com outras *gamedevs*, sendo uma vivência positiva e, principalmente, voluntária no evento *Women Game Jam Brazil*. Apenas duas relataram conflitos isolados com as colegas de trabalho. Foi destacado que a participação era consideravelmente menor e as colegas se concentravam em setores menos técnicos.

Como a Alma colocou “Sim. [...] em média, **no máximo entre 10 e 20% do estúdio**, no máximo.” (grifo nosso). E a Mipha relatou “[...] tinham outras mulheres, **artísticas e game designers**, essas coisas, mas... **pouquíssimas mulheres em cargos de liderança** [...]” (grifo nosso). Semelhante a outras pesquisas, as trabalhadoras estão sub-representadas em cargos mais técnicos e de maior salário, principalmente de programação, e minoritariamente em cargos de liderança [Bailey, Miyata e Yoshida 2019; Castanho *et al.* 2018; Morais 2020].

Um adendo, é a questão da maternidade, que surgiu em algumas falas referentes a outras mulheres em situações de admissão/demissão e vivências de trabalho. A QA Namikiki se surpreendeu positivamente na empresa em que trabalhava “[...] na minha

³ Termo utilizado em jogos de RPG, geralmente indica recurso de energia para magia ou habilidades especiais.

experiência [...], eu só vi mulher grávida sendo demitida [Risos]. E ela foi um caso de **uma mulher que grávida que tava sendo admitida**, entendeu? (grifo nosso).

Em contraste, a Vicles expôs que o ambiente faz com que ela não queira ser mãe, “[...] eu queria [Risos]. Mas... quando eu olho e vejo que eu preciso tá o tempo todo ativa, consciente e bem, 200% me doando, aonde cabe o filho?... Não cabe, então, anula e isso **faz eu pensar que mulheres são masculinizadas quando elas estão em uma empresa de tecnologia**.” (Grifo nosso).

Soares (2019) trouxe essa retórica analisando relatos da (Maria) que atuava em uma profissão tradicionalmente masculina, é destacado que há uma certa necessidade de usar uma “fachada pessoal” para se manter nesses empregos, isso quer dizer se mostrar menos “feminina”. No caso da Vicles, o ajustamento foi optar por não ter filhos.

Essas declarações são ainda mais pertinentes quando percebemos que nenhuma das desenvolvedoras entrevistadas mencionou ser mãe. Isso pode estar vinculado ao fato de que o mundo do trabalho (não doméstico e remunerado) historicamente é concebido como o espaço de homens e isso faz com que esse trabalho, frequentemente, siga uma lógica masculina [Pina e Cunha, Cunha e Leal 2001] e provavelmente mais favorável a eles. O que nos leva a refletir que a menor presença feminina pode estar relacionada não somente com a falta de inserção, mas também com a dificuldade de permanência das mulheres nessa lógica de trabalho precarizado.

5. Considerações finais

Frente ao exposto, podemos dizer que as *gamedevs* desse estudo seguem o perfil da indústria de desenvolvimento de *games* e das áreas tecnológicas. Elas são majoritariamente brancas, da região sudeste, ocupavam principalmente função de produção/gestão e relataram a pouca presença feminina em áreas mais técnicas, como a de programação. No entanto, a maioria delas se identificava como LGBTQIA+, pontuando uma diversidade que deve ser considerada nesse cenário.

Ainda que seja uma amostra pequena, os discursos compartilhados nos convocam a compreender melhor quem são essas trabalhadoras e como experienciam esse trabalho. É válido destacar que o debate sobre a presença feminina nesse setor é necessário e a questão de gênero deve dialogar com diferentes eixos de opressão que se entrelaçam, pois a estrutura não é apenas sexista, mas também branca, cisheteronormativa e neoliberal. Por isso, sugere-se futuros estudos que aprofundem essas questões, pois a indústria de jogos ainda precisa se engajar e superar os desafios para promover condições dignas de trabalho a todas as pessoas e acolher os grupos minoritários.

Referências

- Akotirene, C. (2019), *Interseccionalidade*, São Paulo, Sueli Carneiro; Pólen.
- Ahmadi, M., Eilert, R., Weibert, A., Wulf, V. and Marsden, N. (2019), “Hacking masculine cultures – career ambitions of female young professionals in a video game company”, In: *Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play*, Barcelona, p. 413–426.

- Amador, F. S. (2014), “Três movimentos para problematizar o trabalho no contemporâneo”. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), p. 255-265. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n2/a08v17n2.pdf>
- Antunes, R. (2018), O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, Boitempo.
- Bailey, E. N., Miyata, K. and Yoshida, T. (2019), “Gender composition of teams and studios in video game development”. *Games and culture*, [online], 16(1), p. 42-64. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1555412019868381>
- Bento, C. (2022), O pacto da branquitude, São Paulo, Companhia das letras.
- Butler, J. P. (2018), Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade, 16. ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
- Cardoso, M. V., Gusmão, C. e Harris, J. J. (Org). (2023), Pesquisa da indústria brasileira de games 2023, São Paulo, ABRAGAMES. https://www.abragames.org/uploads/5/6/8/0/56805537/2023_relato%C3%B3rio_final_v4.3.3_ptbr.pdf
- Carneiro, S. (2019), “Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero”, *Pensamento feminista: Conceitos fundamentais*, Hollanda, E. B. (Org.), Rio de Janeiro, Bazar tempo.
- Cassell, J. and Jenkins, H. (1998), “Chess for girls? Feminism and computer games”, In: *From Barbie to Mortal Kombat*, Cassell, J. and Jenkins, H. (Ed.), Cambridge, The MIT Press, p. 2-45.
- Castanho, C. D., Wang, A. e Santana, I. (2018), “Mulheres e jogos eletrônicos: muitas jogadoras, poucas programadoras!”, In: *Women in Information Technology (WIT)*, Natal, Sociedade Brasileira de Computação. <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/3398>
- CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (BRASIL). (2012), “Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012: diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos”. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Coutinho, B. e Yin-Poople, W. (2023), “Demissões em massa na CD Projekt Red, desenvolvedora de Cyberpunk 2077, resultam em novo sindicato polonês de devs”, IGN. <https://br.ign.com/cd-projekt-red/114619/news/demissoes-em-massa-na-cd-projekt-red-desenvolvedora-de-cyberpunk-2077-resultam-em-novo-sindicato-pol>
- Deolindo, B. (2024). “Desenvolvedores fazem "grito coletivo" em protesto na GDC”, *The Enemy*. <https://www.theenemy.com.br/pc/desenvolvedores-grito-coletivo-gdc>
- Drummond, B. M., Salgado, L. C. de C. and Viterbo, J. (2022), “What Are the Challenges Faced by Women in the Games Industry?”, In: *Women in Information Technology (WIT)*, Niterói, Sociedade Brasileira de Computação, p. 167-178. <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/20869/20695>
- Federici, S. (2021), O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo, volume 1, São Paulo, Boitempo. 204 p.
- Ferreira, O. (2024), “Ubisoft: Cerca de 700 funcionários da empresa entram em greve por tempo indeterminado”, *Game arena*. <https://gamearena.gg/games/ubisoft-greve-franca>

- Fortim, I. (Org.). (2022), Pesquisa da indústria brasileira de games 2022, São Paulo, ABRAGAMES. 150 p.
- Hepler, J. B. (2017), Women in game development: breaking the glass level-cap, Boca Raton, CRC Press. 223 p.
- Hirata, H. S. e Kergoat, D. (2007), “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”. *Cadernos de pesquisa*, 37(132).
- Hooks, B. (2020), O feminismo é para todo mundo, 13. ed., Rio de Janeiro, Rosa dos tempos. 176 p.
- Johnson, R. (2018), “Technomascularity and its influence in video game production”, In: Masculinities in play, Taylor, N. and Voorhees, G. (Ed.), London, Palgrave MacMillan, Cap. 14, p. 249-262.
- Lugones, M. (2008), “Colonialidade e gênero”. *Tabula Rasa*, Bogotá, 9, p 73-101. <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n9/n9a06.pdf>
- Marx, K. (2011), O capital: crítica da economia política, livro 1, 2. ed, São Paulo, Boitempo. 894 p.
- Minayo, M. C. de S. (Org.), Deslandes, S. F., Neto, O. C., e Gomes, R. (2002). Pesquisa social: teoria, método e criatividade, 21. ed., Petrópolis, Vozes. 80 p.
- Morais, P. V. de. (2020), “A princesa não precisa ser salva: uma reflexão sobre a percepção das mulheres no desenvolvimento de jogos digitais”, Dissertação, Desenvolvimento de jogos, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Pesquisa Game Brasil – PGB. (2024), Pesquisa Game Brasil: edição gratuita 2024, 11. ed., São Paulo, PGB.
- Pina e Cunha, M., Cunha, J. V. de. e Leal, I. P. (2001), “Gênero e teoria organizacional”. *Psicologia*, [online], 15(1), p. 27-41. <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/489/259>
- Soares, A. (2019), “Quando menina veste azul e menino veste rosa: questões de gênero no trabalho”. *Revista USP*, São Paulo, 122, p. 27-40. <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/162615>
- Souza, T. P. de. e Tosta, T. L. D. (2020), “Imagens de gênero e raça na tecnologia da informação: invisibilidades negras, territórios brancos, mulheres ocultas, espaços masculinos”. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, Curitiba, 13(42), p. 341-364. <https://revistas.utfpr.edu.br/cgt/article/view/11289>
- Spink, M. J. P. (2010), Linguagem e produção de sentidos no cotidiano, Rio de Janeiro, Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. <https://static.scielo.org/scielobooks/w9q43/pdf/spink-9788579820465.pdf>
- Styhre, A., Remneland-Wikhamn, B., Szczepanska, AM. And Ljungberg, Jan. (2016), “Masculine domination and gender subtexts: the role of female professionals in the renewal of the swedish video game industry”. *Culture and Organization*, [online], 24(3), p. 244-261.
- Weststar, J., Kumar, S., Coppins, T., Kwan, E. and Inceefe, E. (2021), Developer satisfaction survey 2021 summary report, United States, International Game

Developers Association – IGDA. 46 p. https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/10/18113901/IGDA-DSS-2021_SummaryReport_2021.pdf