



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA

RENATA CHRISTINE DA SILVA MELO

MISSÃO PRINCIPAL:

Mulheres desenvolvedoras de jogos eletrônicos e o combate à violência de gênero

BELÉM
2024

RENATA CHRISTINE DA SILVA MELO

MISSÃO PRINCIPAL:

Mulheres desenvolvedoras de jogos eletrônicos e o combate à violência de gênero

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGP, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal do Pará - UFPA, para obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Psicologia, Sociedade e Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Eric Campos Alvarenga.

BELÉM
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M528m Melo, Renata Christine da Silva.
 Missão principal: mulheres desenvolvedoras de jogos
 eletrônicos e o combate à violência de gênero / Renata Christine da
 Silva Melo. — 2024.
 163 f. : il. color.

 Orientador(a): Prof. Dr. Eric Campos Alvarenga
 Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará,
 Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-
 Graduação em Psicologia, Belém, 2024.

 1. Mulheres trabalhadoras. 2. Videogames. 3. Violência de
 gênero. 4. Estratégias de enfrentamento. I. Título.

CDD 150

RENATA CHRISTINE DA SILVA MELO

MISSÃO PRINCIPAL:

Mulheres desenvolvedoras de jogos eletrônicos e o combate à violência de gênero

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGP, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal do Pará - UFPA, para obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Eric Campos Alvarenga

Linha de Pesquisa: Psicologia, Sociedade e Saúde.

Data de aprovação: 29/02/2024

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Eric Campos Alvarenga (orientador)

Universidade Federal do Pará (UFPA)

Prof. Dra. Flávia Cristina Silveira Lemos (membra interna)

Universidade Federal do Pará (UFPA)

Prof. Dra. Ana Carolina Secco de Andrade Mélo (membra externa)

IES - Instituto de Ensino Superior da Grande Florianópolis

Prof. Dra. Ivelise Fortim de Campos (membra externa)

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

BELÉM
2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à CAPES pelo apoio financeiro, de muita ajuda, durante o segundo ano do mestrado.

À a maior do Norte, Universidade Federal do Pará e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, pela oportunidade e incentivo de pesquisar em Psicologia.

Ao meu orientador, Dr. Eric Campos Alvarenga, que acolheu a minha ideia, foi meu aliado de quest e me emprestou os recursos necessários para transformá-la nessa dissertação.

Às protagonistas desse trabalho, as mulheres desenvolvedoras de jogos que, voluntariamente, quiseram compartilhar suas histórias, além de divulgarem a pesquisa para outras mulheres. Eu não “zeraria” esse jogo se não fosse por vocês.

Ao grupo TRAMAS – Trabalho e Masculinidades pelas trocas de leituras e discussões que contribuíram para esse trabalho.

Ao professor Dr. Paulo Delage por influenciar no despertar do meu lado pesquisadora na graduação, me incentivar a continuar pesquisando e, de bom grado, compartilhar dicas preciosas que foram essenciais para o pré-projeto desse mestrado.

À professora Dra. Maria Lúcia Chaves, pela disciplina Feminismos decoloniais no mestrado, a qual foi uma experiência enriquecedora que me apresentou novas formas de pensar o mundo e os conhecimentos, contribuindo para algumas reflexões dessa pesquisa.

Ao meu colega de mestrado, Rodrigo pelas ideias, preocupações de bolsa e sonhos compartilhados durante essa trajetória.

À minha família, Marlene, Agnes e Wagner pela rede de apoio, por incentivarem e celebrarem as minhas conquistas.

Ao Ricardo, por trazer leveza até para as fases mais desafiadoras durante esses dois anos. Também pela disponibilidade em trazer informações sobre o universo dos joguinhos.

“Nenhum patriarcão fará a revolução.”

Rita Segato

RESUMO

Este trabalho objetivou explorar mulheres brasileiras desenvolvedoras de jogos eletrônicos, as experiências hostis vivenciadas no trabalho e as estratégias de enfrentamento utilizadas por elas para lidar com a violência de gênero nesse meio. A metodologia baseia-se na abordagem qualitativa de pesquisa, do tipo exploratória, com levantamento por meio de entrevista *online* individual com 10 participantes e a análise se deu a partir das propostas das práticas discursivas e produção de sentidos de Spink (2010). Os resultados apontaram que as mulheres *gamedevs* desse estudo seguem um perfil conforme o panorama da indústria, elas são majoritariamente brancas, habitam principalmente a região sudeste do Brasil e a maioria delas são dos setores de produção ou artes. Todas elas experienciaram violência de gênero de alguma forma – discriminação, assédios, microagressões – durante a carreira, proveniente de chefes ou colegas de trabalho. Para enfrentar e se ajustar a esse cenário adverso, elas utilizam estratégias de sobrevivência ligadas ao esforço de normalizar violências ou proteção (silenciar, recusar e evitar, adaptar o trabalho, rede de apoio...), e outras estratégias estão mais relacionadas com resistência e mudanças (falar e se impor, terapia, rede de apoio entre mulheres, gerenciamento consciente...). Elas também enfatizaram a necessidade de ações modificadoras individuais (pessoas, homens) e coletivas (instituições de ensino, empresas, mídias/redes sociais) que devem ser tomadas pela indústria com foco no incentivo, acolhimento e permanência de meninas e mulheres nas tecnologias e desenvolvimento, bem como no aumento da participação delas em posições de tomada de decisão (CEO) e na educação de homens e comunidade *dev* para conscientização de privilégios e preconceitos. Por fim, espera-se que esse estudo contribua para ampliar a nossa compreensão sobre gênero, trabalho, desenvolvimento de jogos e estratégias de enfrentamento, mas principalmente, para incentivar futuras pesquisas, projetos e ações que foquem em soluções para que esse cenário se torne mais inclusivo e adequado para grupos sub-representados.

Palavras-chave: Mulheres trabalhadoras. Videogames. Violência de gênero. Estratégias de enfrentamento.

ABSTRACT

This work aimed to explore Brazilian women game developers, the hostile experiences at work and the coping strategies used by them to deal with gender violence in this environment. The methodology is based on the qualitative research approach, exploratory type, with survey through individual online interview with 10 participants and the analysis was based on the proposals of the discursive practices and production of meanings of Spink (2010). The results showed that women gamedevs of this study follow a profile according to the industry panorama, they are mostly white, inhabit mainly the southeastern region of Brazil and most of them are from the production or arts sectors. All of them experienced gender violence in some way - discrimination, harassment, micro aggressions - during their career, coming from bosses or co-workers. To face and adjust to this adverse scenario, they use survival strategies linked to the effort to normalize violence or protection (mute, refuse and avoid, adapt the work, support network...) and other strategies are more related to resistance and change (speak and impose, wear turban to be seen, therapy, support network among women, conscious management...). They also emphasized the need for individual (people, men) and collective (educational institutions, companies, media/social networks) modifying actions that should be taken by the industry with a focus on incentive, reception and permanence of girls and women in technologies and development, as well as in increasing their participation in decision-making (CEO) positions and in the education of men and dev community towards awareness of privileges and prejudices. Finally, it is expected that this work will contribute to expand our knowledge about gender, work, game development and coping strategies, but mainly to encourage future research, projects and actions that focus on solutions so that this scenario becomes more inclusive and suitable for underrepresented groups.

Keywords: *Working Women. Video Games. Gender-Based Violence. Coping strategies.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Jogo "River Raid" desenvolvido pela Carol Shaw.....	42
Figura 2 – Jogo "Mystery House" de Roberta Williams e Ken Williams. Comando: "Você está no jardim de frente de uma grande casa vitoriana abandonada. Degraus de pedra levam até uma varanda ampla. Digitar comando?"	43
Figura 3 – Jogo de arcade "Centipede" criado pela Dona Bailey.....	44
Figura 4 – Jogo "Méwilo" desenvolvido pela Muriel Tramis	45
Figura 5 – Jogo Phantasy Star 1, cuja protagonista é a heroína Alis, criada pela Reiko Kodama	46
Figura 6 – Jogo "Celeste", cuja arte é do estúdio MiniBoss. No comando está a frase "eu não consigo respirar" (traduzido livremente pela autora)	47
Figura 7 – Jogo “É doce” da Game e Arte	49
Figura 8 – Personagens Soares e Andala do jogo Angola Janga do estúdio Sue The Real.....	50
Figura 9 – Jogo Unsighted criado pelas brasileiras Tiani Pixel e Fernanda Dias, com Alma (de cabelos brancos e segurando uma espada) no centro	50
Figura 10 – Pôster do WGJ no Brasil da edição 2022.....	52

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO	20
1.1 “Há sempre algo por trás dos mitos”: estrutura patriarcal e violência de gênero.....	20
1.2 A função Suporte: divisão sexual e racial do trabalho	22
1.3 Batalha contra o instituído: as diferentes “elas” e os feminismos.....	26
2. JOGOS ELETRÔNICOS, TECNOLOGIA DIGITAL E QUESTÕES DE GÊNERO	31
2.1 Rúpias, ouros e DK coins: indústria dos jogos eletrônicos	31
2.2 “Salve a princesa”: gênero, tecnologia digital e desenvolvimento de jogos	34
3. AS MINAS GAMEDEVS NO MERCADO DE JOGOS	39
3.1 <i>Gamedev</i> ? cargos e funções do desenvolvimento de jogos.....	39
3.2 “É perigoso ir sozinha! Tome isso”: breve história da participação feminina no desenvolvimento de jogos	41
3.3 Narrativas interseccionais: algumas minas <i>gamedevs</i> do cenário indie brasileiro	47
3.4 Elas por elas: iniciativas de apoio e inserção de grupos minoritários na comunidade <i>dev</i> ..	51
3.5 Panorama do mercado: recorte de gênero, questões trabalhistas e estratégias de enfrentamento	53
4. METODOLOGIA.....	58
4.1 Participantes	58
4.2 Local	59
4.3 Instrumentos	60
4.4 Procedimentos	60
4.5 Análise	61
4.6 Aspectos éticos	64
5. PERFIL DAS GAMEDEVS.....	66
5.1 Perfil sociodemográfico.....	66
5.2 Perfil <i>Gamedev</i>	68

6. CHEFÕES E PODER: VIVÊNCIAS VIOLENTAS NO TRABALHO	77
6.1 Discriminação	77
6.2 Assédios	82
6.3 Microagressões	87
7. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E AÇÕES MODIFICADORAS	90
7.1 Escolha as suas armas: estratégias de enfrentamento às violências de gênero.....	90
7.1.1 Recusar e evitar	90
7.1.2 Falar e se impor	93
7.1.3 Silenciamento	95
7.1.4 Terapia	97
7.1.5 Rede de apoio	98
7.1.6 Gerenciamento consciente e diverso	100
7.2 Quebra-cabeças: pensando as possíveis ações modificadoras da indústria de jogos para adequação do cenário.....	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS	110
REFERÊNCIAS	113
APÊNDICES	133
Apêndice 1 – Roteiro de Entrevista.....	133
Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	133
Apêndice 3 – Mapa dialógico da entrevista de Claire	137

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a questão da participação e atuação das mulheres no universo dos jogos digitais eletrônicos (videogames ou *games*) tem ganhado expressividade, sendo pauta de discussões na comunidade *gamer*¹ e no campo científico.

O despertar para o estudo das mulheres e o mundo extraordinário dos *games* partiu de minhas experiências, como mulher cisgênero², branca, de classe média e de referências familiares, sobretudo, femininas. Cresci notando que a minha mãe, a base da família, podia fazer tudo; foi a única de nove irmãs/ãos que se formou na universidade, sempre sustentou a casa sozinha, cuidou das duas filhas, cozinhou e, para o meu desgosto, nunca pode estar presente nos dias úteis das 7h às 17h por causa do trabalho. E minha irmã dificilmente se sentia confortável no padrão “mocinha” que a sociedade impõe, talvez por essas fortes influências e pela magia da bruxinha tímida que habitava em mim que se reuniu curiosidade e vontade de pesquisar as personagens centrais da história humana, as mulheres.

Assim como muitas garotas e mulheres (principalmente brancas), eu vivenciei o universo dos videogames como um artefato de entretenimento que despertava muito interesse, mas foi secundário e apresentado por garotos próximos. Além do preço inacessível, a minha mãe não teve contato com esses brinquedos caros na juventude, o que também pode ter diminuído a possibilidade de transmitir o hábito de jogar videogames para as duas filhas. Meu contato com jogos se deu a partir dos anos 2000, com o aumento da popularidade dos computadores (PCs), quando a minha mãe passou a comprar CDs-ROM contendo diversos jogos eletrônicos – principalmente de plataforma – em bancas de revistas na avenida Almirante Barroso (Belém/Pará) para o PC branco-amarelado de casa que tinha pouca utilidade na época em que internet era algo distante das nossas vidas. Um dos jogos mais adorados foi *Time Commando*, do gênero aventura-ação lançado para PC em 1996 que a minha irmã ganhou de presente.

O contato com console *Playstation* se deu por meio de um amigo e amiga vizinhos, onde foi possível jogar *Tarzan* e *Crash Bandicoot* e com o console da *Nintendo* de um primo, joguei o *Super Mario Bros*, mas os jogos sempre perderam para a adrenalina da bicicleta, brincadeiras na rua e a boneca Barbie. Na adolescência, em 2009, ocorreu uma retomada a esse mundo

¹ Nome atribuído ao grupo de jogadores e entusiastas do cenário de jogos.

² A identidade de gênero corresponde ao gênero que foi atribuído ao sexo biológico no nascimento.

quando um amigo apresentou o *game Priston Tale* do gênero MMORPG (Multijogador Massivo *Online Role-playing game*), cuja a avatar (personagem) escolhida era uma sacerdotisa que curava os aliados nas batalhas. Aos 20 anos adentrei nos mapas de *League of Legends* (LoL), um MOBA (Arena de Batalha *Online* para Múltiplos Jogadores), que foi apresentado e jogado com amigos homens por quase todo o período da graduação. Esse foi um *game* que proporcionou muita diversão, mas também foi perceptível para mim, a ausência de garotas no jogo, o medo de ocupar posições de maior protagonismo, um certo direcionamento a funções de “suporte” ou auxiliar no jogo, além de ataques ao mudar o *nick*³ neutro para um que revelava meu gênero.

Assim, passei a acompanhar torneios competitivos do jogo LoL que eram transmitidos ao vivo e até torcendo para um time. Depois de acompanhar também muitas discussões e relatos de discriminação, assédios, preconceitos contra as jogadoras na comunidade *gamer* nas redes sociais e passei a atentar para a pouca participação das mulheres como jogadoras profissionais nos jogos eletrônicos, o que levou ao desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre expressões do machismo no cenário competitivo do LoL. Ao conhecer melhor como os *games* reproduzem o sexismo e machismo foi despertado o interesse para o estudo de mulheres inseridas nesse universo, não apenas como jogadoras, mas como trabalhadoras na área de criação e desenvolvimento de jogos eletrônicos e como lidam com esse meio de tecnologias e jogos, ainda dominado por homens. Pesquisar sobre essas mulheres também intenta dar visibilidade às mulheres como um todo, por isso, serão acrescentados os primeiros nomes de todas autoras mencionadas ao longo desse trabalho para explicitar que as ideias expostas vieram de uma mulher.

Quando se fala de jogos eletrônicos (videogames ou *games*), destaca-se que são importantes artefatos sociais e culturais que ganharam relevante espaço ao longo dos tempos em diversos âmbitos da sociedade e na vida das pessoas. De acordo com Bello e Vasconcelos (2017) os jogos são objetos históricos que nos permitem compreender significados ideológicos das épocas em que são produzidos. Assim, podem ser entendidos como mais uma esfera social, onde é possível a reprodução de concepções e as trocas sociais. Conforme as perspectivas de Vigotsky (2007), desenvolvemo-nos a partir da interação entre os pares e com o meio que nos cerca, mediante ferramentas culturais que possibilitam essas trocas que estimulam os processos psicológicos. Assim, pode-se pensar os jogos como uma ferramenta cultural que, para além do

³ Termo que designa o nome ou apelido utilizado por cada jogador/a no *game*.

entretenimento, também refletem aspectos históricos e culturais importantes de serem discutidos, como as questões sociais de gênero, raça e classe.

Nesse contexto, esse artefato cultural está cada vez mais presente no cotidiano, tendo expressiva influência na sociedade, a Pesquisa Game Brasil – PGB (2023) apontou que 70,1% de brasileiras/os jogam no País. Tendo em vista que proporcionam um espaço de socialização e intenso compartilhamento de opiniões – tanto nas partidas do jogo, como no acompanhamento de outras pessoas jogando ao vivo em *streams* –, ultimamente esses são, inclusive, explorados para campanhas políticas com objetivo de alcançar um grande público (principalmente jovens). Como exemplos, têm-se o Joe Biden, atual presidente americano, que utilizou o jogo *Animal Crossing* para criar itens da sua candidatura que podiam ser adquiridos dentro do jogo e o Guilherme Boulos, recém eleito deputado federal do Brasil, o qual também fez *lives* (transmissão ao vivo *online*) jogando “*Among us*”, uma das *lives* foi junto ao *youtuber* Felipe Neto e alcançou 500 mil visualizações simultâneas (Vila nova, 2020). Pode-se citar também o quadro no *youtube* “Ciro Games: a live do Cirão” criado pelo Ciro Gomes, que foi candidato à presidência nas últimas eleições. As *lives* se parecem com podcasts (que são bate-papos ou entrevistas apenas audíveis) e apresentam elementos de jogos, podem ser lidas como uma aposta do candidato para atrair o eleitorado mais jovens (Gomes, 2022).

Pesquisas apontam que as mulheres estão muito presentes nos *games* no mundo, em 2022, 72% das mulheres jogaram videogames (Le Ngoc, 2022). No Brasil, elas chegaram a 54% em 2020, sendo consideradas, em maioria, jogadoras casuais de jogos de celular (Berimbau, Baumgartner; Matijewitsch, 2020). No entanto, tendo em vista que historicamente os jogos eletrônicos foram vinculados ao masculino (Heeter *et al.*, 2008), é importante refletir como as mulheres e meninas ocupam e experienciam essa cultura ainda muito masculina. Pois a representatividade feminina nesse meio ainda é baixa, sobretudo como desenvolvedoras de *games* (Weststar *et al.*, 2021; Fortim, 2022). De acordo com Minh Le Ngoc (2022) o relatório da Newzoo aponta que elas não só se sentem menos representadas nos jogos, como se sentem menos pertencentes a esse mundo, apenas 35% se identificam como *gamer*, enquanto 51% dos homens se identificam.

Parte-se da premissa de que a presença feminina deve ser discutida em todas os âmbitos sociais, pois ainda que tenham conquistado direitos na sociedade, é fato que as barreiras da desigualdade e da violência de gênero, historicamente, acompanham a vida das mulheres. Assim, toda mulher é transpassada por essas violências, como reiteram as autoras Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser (2019), uma a cada três mulheres vivenciou violência de gênero na vida. Entende-se que isso pode ser mais expressivo na medida em que

as mulheres passam a ocupar novos espaços historicamente masculinizados, como o os *games* e principalmente, o mercado de trabalho.

A experiência delas nos jogos *online* é frequentemente acompanhada de episódios preconceituosos relacionados ao gênero. Muitas jogadoras casuais vivenciam retaliações de cunho machista nas partidas dos jogos pelo canal de transmissão do jogo (chat), as agressões geralmente são disparadas em frases como “não devia estar aqui”, “não é lugar de mulher”, “não sabe jogar”, “devem lavar louça”, “tinha que ser mulher” (Gasoto; Vaz, 2018). Assim, durante muito tempo era comum que elas utilizassem *nicks* (nome no jogo) neutros ou masculinos para evitar as hostilidades (Farias, 2018; Medrado; Mendes, 2020). Como jogadoras profissionais nos *eSports* (Esportes Eletrônicos), elas encontram diversas barreiras de inserção e permanência, como a falta de oportunidades em times mistos (jogadoras e jogadores) e a constante descrença em suas habilidades devido ao gênero, o que as leva a procurar cenários femininos como estratégia para permanecer nesse meio (Melo; Delage; Menezes, 2021). Além disso, em *streams* também ocorrem as agressões verbais direcionadas à *gamer* (jogadora) que são disparadas no chat (Menti; Araújo, 2013). E muitas vezes, os conteúdos disparados envolvem a aparência, tanto ofensas, como elogios, como ressaltou a pesquisa de Ruvalcaba *et al.* (2018), comentários que continham assédio sexual eram mais voltados às mulheres *streamers* do que aos homens.

As problemáticas sexistas imbricadas na conjectura social reverberam no mercado trabalho, com a divisão sexual e racial do trabalho, tendo com uma das consequências, a vinculação das mulheres às funções naturalizadas como femininas, aquelas relacionadas à submissão e cuidado doméstico (Federici, 2021). Atualmente, a desigualdade de gênero ainda é expressiva no mercado de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) deixou isso claro quando apontou que globalmente as mulheres – com mesma idade, escolaridade, número de filhos e emprego – recebem aproximadamente 20% menos comparado aos homens, e nas regiões da América Latina e do Caribe ganham 17% menos (Pinheiro; Vaeza, 2020).

Como apontaram os dados do Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia – IBGE (2021), as mulheres são mais instruídas que os homens, mas estão menos presentes em cursos de graduação de computação, tecnologias da informação e comunicação e engenharias – áreas historicamente dominadas por homens –. Recentemente, em 2022 elas receberam 27,0% a menos do que os homens (IBGE, 2023a). Além disso, elas ainda são minoritárias entre os docentes desse nível de ensino, representando 46,8% dos docentes, e tem estão menos presentes em cargos políticos e de tomada de decisão (IBGE, 2021). Isso mostra como as concepções

impostas do que seria o papel social das mulheres e dos homens e a divisão sexual do trabalho reverberam hoje mercado de trabalho.

No cenário do trabalho com jogos, os censos mais recentes da Indústria Brasileira de Games, apontaram que, semelhante a outros países, no Brasil a presença feminina como trabalhadoras e/ou sócias no mercado de jogos ainda é consideravelmente menor, ainda que isso tenha mudado gradualmente (Fortim, 2022; Cardoso; Gusmão; Harris, 2023). Expondo, mais uma vez, que esse espaço ainda é ligado e ocupado, em sua maior parte, por homens.

No debate sobre profissionais do desenvolvimento de *games* ou as chamadas “*gamedevs*”, um episódio importante é o *GamerGate*. Considerado um movimento de ódio ocorrido em 2014 que começou quando a desenvolvedora de jogos Zoe Quinn foi acusada nas redes sociais pelo ex namorado de corromper jornalistas para avaliar com críticas positivas o jogo “*Depression Quest*” criado por ela, por favores sexuais. Mesmo sem confirmação ou provas, a acusação foi o suficiente para internautas (sobretudo jogadores) dispararem agressões, ameaças de morte e assédios, direcionado à Zoe e a outras mulheres desenvolvedoras de jogos e representativas do contexto dos jogos.

Jennifer Hepler (2017) explica que no *Gamergate*, entusiastas sexistas e misóginos da comunidade se uniram contra uma suposta progressão da indústria em termos sociais. E agiram com o intuito de intimidação, silenciamento e expulsão das mulheres desse espaço, apesar de tentarem passar a ideia de que a irritação era sobre a falta de “ética” no jornalismo dos videogames. A autora explicou que as mulheres inseridas nesse meio, como desenvolvedoras de jogos, críticas e fãs (tendo um forte direcionamento às mulheres trans e não brancas da área) sofreram com ameaças de morte, de estupro (incluindo os familiares e amigos delas). Além de utilizarem a imagem delas para pornografia, divulgarem o endereço residencial, enviarem e-mail em massa exigindo a demissão das trabalhadoras.

Desse modo, é necessário ouvir as mulheres que apresentam uma relação de trabalho com os *games*, sobretudo, na área de criação/desenvolvimento de jogos, a qual ainda é majoritariamente ocupada por homens. Atentando-se para a relevância das vivências delas e, principalmente, para conhecer como enfrentam a violência de gênero para continuarem permanecendo e conquistando mais espaços nesse meio. Entende-se que a violência de gênero, o sexismo e o machismo são problemas históricos que tem sido pauta de discussões na sociedade e na academia, mas que além de suas expressões, é essencial entender como combatê-los.

Ressalta-se que conhecer como as mulheres enfrentam e resistem nesse jogo da vida, cuja a principal missão é de luta constante por direitos, por equidade e pela vida, também é

reconhece-las como protagonistas de suas histórias, com diferentes modos de enfrentar. Além de proporcionar o pensar em possíveis soluções para que cada vez mais se combata o inimigo, para que mulheres estejam além das barreiras da desigualdade de gênero.

Ademais, para o aprofundamento sobre o tema, é necessário fazer um recorte sobre como a participação das profissionais desenvolvedoras de jogos eletrônicos e as questões de violência de gênero, sexismo e machismo nesse meio têm sido pesquisadas e devolvidas para a sociedade.

Autoras como Julie Prescott e Jan Bogg (2011), Jennifer Hepler (2017), Carla Castanho, Aurora Wang e Ingrid Santana (2018), Mariana Fontoura, Leander de Oliveira e Marília Amaral (2018) e Priscilla Moraes (2020) estudaram sobre a presença feminina na indústria dos jogos, como profissionais, focando no trabalho de desenvolvimento de jogos e como questões de gênero impactam na atuação delas nesse espaço.

As pesquisadoras Julie Prescott e Jan Bogg (2011) investigaram a segregação ocupacional focando em mulheres que trabalham com jogos de computador. A partir de um questionário online aplicado para 454 mulheres que trabalham na indústria de jogos de computador, os achados apontaram a questão da identidade de papéis de gênero, onde as mulheres ocupam funções menos técnicas no desenvolvimento dos jogos comparando aos homens. Além das diferenças de atitudes das trabalhadoras sobre as barreiras nas carreiras e que as mulheres ainda precisam de mais representação nas áreas de Tecnologia e Comunicação e Engenharia e Tecnologia.

A autora e desenvolvedora de *games*, Jennifer Hepler (2017), objetivou dar visibilidade às experiências e feitos de *gamedevs* que trabalham desde o início da criação dos jogos digitais (de arcades ou fliperamas, consoles e computador), mas que foram invisibilizadas na indústria. Assim, ela compartilhou relatos pessoais de 22 desenvolvedoras de jogos, as *gamedevs* expressam diversas situações discriminantes, preconceituosas, mas também seus trabalhos em muitos jogos conhecidos, mas que, muitas vezes, não foram reconhecidos.

As autoras Carla Castanho, Aurora Wang e Ingrid Santana (2018) apresentaram um panorama do cenário atual das mulheres na área de desenvolvimento de jogos eletrônicos no Brasil, com ênfase na área de Programação. Foi elaborado um questionário para 151 mulheres com algum envolvimento com jogos eletrônicos. Os resultados mostraram que muitas acreditam que, de algum modo, o gênero limitou o acesso aos jogos e ela têm o sentimento de ter o potencial limitado nesta área de trabalho em todas as áreas do desenvolvimento de jogos.

Mariana Fontoura, Leander de Oliveira e Marília Amaral (2018) buscaram analisar quais barreiras encontram as mulheres desenvolvedoras de jogos no Brasil, que acabam as

afastando desse meio. A partir de uma revisão bibliográfica o artigo discute estas questões e apresenta diversas outras pesquisas que se debruçam em compreender como as mulheres estão envolvidas no processo de desenvolvimento de jogos. Como resultado, foi possível perceber que a participação delas nesse espaço ainda é conturbada e está ligada a barreiras histórica de gênero, que afastam as mulheres de áreas tecnológicas, mas também é apontado que ocorrem iniciativas para tentar aumentar a participação feminina no desenvolvimento de jogos.

Priscilla Morais (2020) objetivou verificar a participação das mulheres na indústria dos jogos digitais, com foco no desenvolvimento de jogos *indie*⁴ e *triple A*⁵, as dificuldades encontradas por essas mulheres devido ao gênero e identificar o perfil dessas trabalhadoras. Foram avaliadas 134 respostas de um questionário online direcionado a desenvolvedores/as de jogos brasileiros/as. Os resultados desse estudo apontam que elas são minorias nesse mercado ainda dominado por homens e que as mulheres acabam se concentrando nas áreas de função artísticas do desenvolvimento de jogos.

Pode-se perceber que esses importantes estudos abordam a participação feminina como trabalhadoras no contexto dos *games*, expondo a reprodução de preconceito, a discriminação, a invisibilidade e a baixa representatividade feminina nesses espaços, que ainda são dominados por homens, como mercado de trabalho ligado à tecnologia e aos jogos. No entanto, percebe-se que esses estudos não atentam para as estratégias de enfrentamento dessas mulheres ao preconceito proveniente da violência de gênero para permanecerem fazendo parte desse meio, exceto a *gamedev* Hepler (2017) que aponta a rede de apoio e outras estratégias das *gamedevs* (sobretudo norte americanas). Ademais, percebe-se que de forma majoritária, utiliza-se questionários online e não entrevistas para conhecer a opinião dos/as participantes sobre a participação feminina na indústria dos jogos.

Desse modo, esse trabalho objetivou explorar as estratégias de enfrentamento utilizadas por mulheres brasileiras cuja profissão envolve o desenvolvimento de jogos eletrônicos (produção, artes, *design*, programação, analista de qualidade...) para combater a violência de gênero. Assim, foi fundamental também conhecer, a partir dos relatos, como as *gamedevs* experienciaram violências no trabalho, qual o perfil dessas mulheres quanto as características sociodemográficas e no que tange o trabalho com desenvolvimento de jogos, além de ouvir a opinião delas sobre soluções para mudar o cenário.

⁴ Nome atribuído aos jogos independentes, os quais não foram desenvolvidos por grandes empresas da indústria de jogos.

⁵ Nome atribuído aos jogos com maiores orçamentos e níveis de promoção (Morais, 2020).

Assim, essa dissertação foi dividida em sete capítulos. No capítulo 1 “mulheres e o mercado de trabalho” foi discutida a construção histórica da estrutura patriarcal e as violências provenientes desse sistema, também debatemos a categoria “trabalho” sob o prisma da divisão sexual do trabalho e como isso afetou a história das mulheres; bem como, os feminismos e interseccionalidades. No capítulo 2 “jogos eletrônicos, tecnologia digital e questões de gênero”, foi apresentado o aspecto econômico e lucrativo da indústria de jogos e posteriormente, discutiu-se como as construções de gênero influenciam a representação e participação feminina no mundo dos jogos e no trabalho com desenvolvimento de jogos. No capítulo 3 “as minas *game devs* no mercado de jogos” apresentou-se uma noção dos cargos e funções dessa profissão, uma breve história da participação feminina na criação dos *games*, citando algumas desenvolvedoras estrangeiras e brasileiras; bem como, falou-se de iniciativas em prol da causa feminina no cenário e dos aspectos do mercado, salientando o perfil da área do desenvolvimento, com foco na participação das mulheres, questões trabalhistas e estratégias de enfrentamento. Já no capítulo 4 “metodologia” foi tratado o aparato metodológico dessa pesquisa, detalhando tópicos como tipo de estudo, participantes, local, procedimentos, análise e aspectos éticos.

Em sequência, para melhor descrição dos resultados, optou-se por dividi-lo em três capítulos. No Capítulo 5 “perfil das *game devs*” foi descrito o perfil sociodemográfico das participantes, com pontuações relevantes para o contexto da pesquisa; logo em seguida, apresentou-se o perfil como *game devs*. No capítulo 6 “chefões e poder: vivências violentas no trabalho como *game dev*”, foram analisados e debatidos os relatos compartilhados pelas participantes sobre violência de gênero no trabalho com desenvolvimento de jogos. Depois, no capítulo 7 “estratégias de enfrentamento e ações modificadoras”, tratou-se sobre as estratégias utilizadas pelas entrevistadas para enfrentar e se proteger das violências e sobre ações modificadoras. A última fase desse jogo foram as considerações finais, espaço para ressaltar os achados, mas também as limitações e sugestões para estudos futuros.

CAPÍTULO 1

MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO

1.1 “Há sempre algo por trás dos mitos”: estrutura patriarcal e violência de gênero

No debate de relações de gênero e mercado de trabalho, é necessário versar sobre o sistema patriarcal. Rita Segato (2022) argumenta que o patriarcado é a pedagogia da desigualdade. Este foi naturalizado e é evidenciado em mitos de origem de diversos povos, os quais narram, de modos diferentes, uma mulher sendo punida pela lei masculina por seus atos delituosos, como ocorre na variante judaico-cristã de Adão e Eva. Essa narrativa naturaliza dois posicionamentos, o feminino, enquanto punida/dominada e o masculino, enquanto punidor/dominador, que são a base da organização social capitalista patriarcal, onde existem discursos sobre os “papéis” sociais de gênero e modos de ser restritos a isso.

Ademais, evidências etnográficas apontam a existência de um “patriarcado de baixa densidade” no mundo tribal e afro-americano, são estruturas de gênero que apresentam algumas semelhanças às de sociedades modernas, como hierarquias entre figuras de “mulher” ou de “homem”, feminilidades e masculinidades. Esse patriarcado tribal teria se intensificado com a colonização (Segato, 2012).

Na perspectiva de Gerda Lerner (2019), a dominação masculina tem relação com um processo de desenvolvimento. Assim, inicialmente, a divisão sexual do trabalho parte de diferenças biológicas entre os sexos, com foco na gravidez. A autora pontuou que, possivelmente, no período Neolítico, foi necessário que grande parte das mulheres e crianças assumissem papéis menos arriscados para garantir a sobrevivência, tais como a caça de pequenos animais e as coletas de alimentos. A revolução agrícola foi um momento marcante, visto que a quantidade de alimento dependia da força/exploração do trabalho de pessoas, uma consequência disso foi a exploração sexual das mulheres devido ao potencial de gerar mais mão de obra (crianças). Diante disso, essas sociedades, que antes se estruturavam com papéis funcionais à sobrevivência foram se modificando e novas organizações surgiram, tais como a propriedade privada, o comércio e a escravização de mulheres. Assim, passamos a falar sobre uma divisão do trabalho baseada em hierarquias, dominância e poder, vinculada a famílias patriarcais (Lerner, 2019).

Frente a isso, é imprescindível que se verse sobre violência de gênero contra as mulheres. Ainda de acordo com Rita Segato (2022), essa violência é resultado de uma economia simbólica que vem de dois eixos que se cruzam: o relacionamento do agressor com a vítima e o agressor com seus “parças”/pares. O primeiro é quando o agressor personifica a moral arcaica do mito do “erro feminino”, cuja punição é recriada e replicada, mas a premissa é de subjugação e tomada do corpo da mulher e da própria mulher pelo homem. O estupro é a principal punição, explicado como ato disciplinador, moralizante e o estuprador, é o sujeito patriarcal. A autora salienta ainda que essa dominação pelo corpo está relacionada com invasões e colonizações, pois é a partir disso que a ideia de “raça” é criada e naturalizada ao “posicionamento de derrotado” ao passo que mulheres também foram aprisionadas ao corpo e ao posicionamento de submissão. No que tange o segundo eixo, é relevante saber que a maioria dos estupros ocorrem coletivamente e seria um equívoco pensar esse ato como um simples crime de desejo sexual, pois a libido aqui vem do desejo de se posicionar como “sujeito de poder” diante de si mesmo e dos iguais. O estupro é, portanto, um “espetáculo” (de horrores) da masculinidade, um crime de poder (Segato, 2022).

Percebe-se, então, como esse sistema desigual é violento. Atualmente, no Brasil, a violência contra a mulher se configura em cinco modalidades de violências. Como a Lei Maria da Penha Nº 11.340 de 7 de agosto de 2006 (Brasil, 2006) estabelece, a violência contra a mulher – que independe de raça, classe, etnia, orientação sexual, idade, religião e nível educacional) – pode ser física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.

As violências podem ser lidas como: violência física, definida como agressões que trazem danos à integridade física da mulher, como exemplo têm-se: espancamentos, torturas, apertos de braço, lesões causadas por objetos cortante, queimaduras, entre outros (Brasil, 2006; Instituto Maria da Penha, 2018). Quanto à violência psicológica, têm-se as condutas que causam prejuízo emocional, bem como aquelas que causam degradação, controle abusivo e impactos à autoestima (Brasil, 2006), sendo exemplos: ameaças, isolamento, perseguição, manipulação, distorcer fatos para que a vítima duvide da própria sanidade, etc (Instituto Maria da Penha, 2018). No caso da violência sexual, a Lei Maria da Penha (Brasil, 2006) define como condutas que constriam a vítima em termos de relação sexual sem o consentimento, as mulheres podem ser coagidas, ameaçadas e/ou intimidadas, alguns exemplos que se enquadram nessa definição são: estupro, impedir o uso de contraceptivos, forçar a vítima a abortar, forçar matrimônio, prostituição e gravidez por suborno ou coação, interferir nos direitos sexuais e reprodutivos da mulher (Instituto Maria da Penha, 2018).

A violência patrimonial acontece quando as agressões impedem que a mulher acesse ao patrimônio próprio, diminuem ou até destroem os objetos pessoais da mulher (documentos, instrumentos de trabalho, bens, valores, recursos econômicos, etc) (Brasil, 2006), toma-se como exemplos: controle do dinheiro, não pagamento de pensão alimentícia, privar de bens, danificar propositalmente a objetos que ela goste (Instituto Maria da Penha, 2018). No caso da violência moral, são as agressões caracterizadas como “calúnias, difamações ou injúrias”, (Brasil, 2006), pode-se mencionar: exposição da vida íntima, acusações de traição, diminuir a vítima com xingamentos que recaem na índole, criticar mentirosamente, desvalorizar pelo modo da mulher se vestir, emitir juízos morais (Instituto Maria da Penha, 2018).

Apesar da importância da lei, dados recentes apontam como as mulheres ainda sofrem sistematicamente essas violências contra suas vidas e seus corpos e escancaram a vulnerabilidade e desproteção. Nesse sentido, o infográfico do Fórum Brasileiro de Segurança Pública mostra que em 2022 todas as modalidades de violência contra a mulher cresceram acentuadamente em comparação aos anos anteriores, dentre 1042 mulheres ouvidas, 33,6% sofreram algum tipo de violência física ou sexual e a casa é apontada como o espaço de maior violência, sendo estimado que mais de 18 milhões de mulheres de 16 anos ou mais sofreram alguma forma de violência (Bueno *et al.*, 2023).

1.2 A função Suporte: divisão sexual e racial do trabalho

É importante frisar que a participação feminina em qualquer âmbito da sociedade não está isenta das violências provenientes dessa estrutura da desigualdade. Sob a perspectiva de Melo e Alvarenga (2024a), dialogaremos sobre o “trabalho” como uma categoria útil de debate inclinado aos estudos de gênero, mulheres e relações de poder.

Sob a noção moderna de Marx (1867/2011), o trabalho pode ser definido como um processo que se dar entre a atividade humana e a natureza, uma relação de apropriação da matéria natural, com a utilização de meios (instrumentos) em busca de satisfazer necessidades da existência. É entendido como agente de mudança na natureza externa e na natureza humana, como um elemento central para condição natural da vida humana e organização das sociedades. Para o autor, dessa relação ser humano-natureza, o trabalho tem valor de uso, assim, o produto/mercadoria tem um valor atribuído (preço) que tem relação com o processo de produção deste produto – ou seja, à quantidade de trabalho (o tempo gasto para produção) e a utilidade desse objeto –. Além disso, essa mercadoria adquire o valor de troca pelo sistema de câmbio, proveniente de outras necessidades ligadas ao valor de uso. Vale ressaltar que quando se fala em trabalho, deve-se atentar para quais condições sociais esse trabalho foi realizado. No

capitalismo, os meios de produção e a força de trabalho são mercadorias a serem consumidas pelo capitalista, nessa dinâmica, o/a trabalhador/a – a força de trabalho – é controlado/a por essa figura e o produto desse labor é propriedade deste. Assim, “Ele quer produzir não só um valor de uso, mas uma mercadoria; não só valor de uso, mas valor, e não só valor, mas também mais-valor.” (p. 339).

Outra perspectiva é a de Hannah Arendt (1906/1975) que versa o trabalho como uma das atividades fundamentais da existência humana, mas não o elemento central. Para ela, é importante ressaltar a diferença ignorada entre “labor” e “trabalho”, uma vez que a palavra labor vem da ação de laborar que não designa o produto, já da palavra trabalho se deriva o nome do próprio produto. Assim, antigamente existia um desprezo pelo labor, um desprezo ao esforço de toda atividade que não resultava em uma obra, mas na medida em que a vida na pólis exigia cada vez mais do tempo dos cidadãos e cidadãs, generalizou-se labor para tudo que exigisse esforço. Há uma relação dessa atividade com a escravidão, pois o labor do nosso corpo exigido pelas necessidades, é tido como servil, então, laborar significava ser escravizado pela necessidade, nesse contexto, “camponeses eram considerados como escravos, fazedores de labor, porque produziam o necessário para a vida.” (Zucchetti, 2016, p. 10).

Desse modo, Arendt (1906/1975) elucida três elementos que regem a vida ativa o labor, o trabalho e a ação, o labor é o processo biológico do corpo humano, o qual corresponde à condição humana da própria vida e assegura a existência individual e da espécie. O trabalho constrói o mundo artificial, diferente do meio natural, mundo que transcende as vidas individuais que nele habitam e corresponde a condição humana da mundanidade. Ela explica também que “O trabalho e seu produto, o artefato humano, emprestam certa permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano.” (p. 16). E a ação, é exercida diretamente entre as pessoas e corresponde à condição humana da pluralidade, sendo “[...] a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha a existir.” (p. 16), também está ligada ao nascimento do novo, da iniciativa, portanto, é a condição essencial de toda vida política.

A partir das ideias de feministas materialistas e anticapitalistas, como Helena Hirata e Zarifian (2003) pode-se entender o materialismo histórico de Marx como uma importante contribuição até os dias atuais, pois a partir dele, tem-se uma noção nova de trabalho tanto sobre a relação das pessoas com a natureza, como a relação social do trabalho. Logo, o conceito de trabalho assalariado, que diz respeito a uma relação entre duas figuras diferentes, o trabalho e o/a trabalhador /a foi revolucionário, no entanto, esta definição tem limitações que devem,

obviamente, serem avaliadas para o contexto atual. Para a autora e o autor, há uma problemática quando Marx situa a relação ser humano com a natureza como a condição natural da vida, deixando de analisar o contexto histórico, outra questão é relativa ao modelo assexuado do trabalho, no qual o “homem”, o ser masculino, é o sujeito universal da classe trabalhadora.

Silvia Federici (2021) também reconhece a relevância das obras de Marx para refletir sobre o sistema capitalista e toda a lógica da reprodução deste, mas não deixa de tecer críticas quanto ao silêncio de Marx sobre o trabalho doméstico e outros elementos estruturais do capitalismo, como racismo, patriarcado/sexismo e etarismo (que discrimina pessoas com base na idade). Para a Federici, a concepção dele sobre trabalho valioso e relevante para o desenvolvimento capitalista e a luta de classe não incluía o trabalho doméstico, assim, Marx ignorou o pilar da produção capitalista, pois é a partir do trabalho não remunerado de mulheres a força de trabalho é gerada, tanto pelo trabalho reprodutivo e de cuidado de bebês, seja servindo à mão de obra assalariada (o homem da fábrica).

Isso posto, nota-se que a divisão sexual do trabalho discriminante foi reforçada desde a antiguidade. Lener (2019) reiterou que as mulheres foram excluídas de certas ocupações na Mesopotâmia, conforme ocorreu a especialização do trabalho, sendo negada a elas a educação com o surgimento da escrita, por exemplo. Essa segregação histórica limitou às mulheres ao trabalho vinculado à noção de “papel social” da mulher, assim, elas são aprisionadas ao mundo privado, de cuidado da casa, de reproduzir e educar filhos/as (Federici, 2021).

Essa despolitização do universo doméstico e aprisionamento das mulheres na casa pode ser lido como um planejamento do capitalismo rotulado como a “família nuclear” ou “a criação da dona de casa”. Isso se deu na Inglaterra e Estados Unidos pela necessidade de conter a rebelião da classe trabalhadora e de mão de obra mais produtiva para a indústria pesada, então, as mulheres e crianças passaram a ser expulsas das fábricas, isso impactou diretamente a posição social das mulheres que se tornaram submissas ao salário dos maridos (Federici, 2021) e tornou a vida delas mais desprotegida e vulnerável, bem como a vida coletiva (Segato, 2022).

Conforme enfatizou Heleieth Saffioti (1976) é fato que as mulheres das classes trabalhadoras sempre trabalharam, isso porque quando a família era a unidade de produção, elas e as crianças tinham importante papel econômico. Na Inglaterra, por volta do século XVII, as mulheres eram ativas no comércio, na França do antigo regime, algumas estavam em posições que possibilitavam maior liberdade feminina. Mas o casamento era o principal meio de garantia de posição social e de estabilidade financeira, com isso, a partir da concepção de que era dever dos homens oferecer proteção às mulheres, com esse poder, eles conseguiam obter tanto o

trabalho, como a submissão feminina, o que é naturalizado como obrigação das mulheres em famílias patriarcais, perante o chefe da família (Saffioti, 1976).

Isso posto, traz-se a noção de capitalismo patriarcal. A desigualdade e violências de gênero nas sociedades capitalistas têm relação com a subordinação feminina, a divisão sexual do trabalho e o sistema de acumulação de capital (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019). A divisão sexual do trabalho é notável quando as mulheres ligadas às tarefas domésticas, tais como cuidado de crianças e idosos, lavar e cozinhar, enquanto o “trabalho produtivo” é relativo aos homens, a função de prover. Isso reverbera atualmente, quando a mão de obra feminina (51%) se concentra em 25 profissões, a saber: professoras, enfermeiras, cabeleireiras, caixa de supermercado, entre outras, e a masculina (34%) se concentra em outras 25 ocupações, dentre elas: analista de informática, mecânicos, motorista de ônibus, etc (Soares, 2019).

Esse princípio hierárquico e naturalizado de poder (Hirata; Kergoat, 2007) pode ser visto como um reprodutor de violências, pois impacta a experiência de mulheres, cujas presenças são negadas na esfera pública e de posições de poder. A participação no universo do “trabalho” não nos isenta dos discursos capacitistas – que concebe a pessoa com deficiência como inaptas e incapazes –, transpondo essa discriminação às mulheres, pode-se falar da reprodução do questionamento da capacidade e da desvalorização dessas pessoas, potencializando a exclusão (Carvalho-Freitas *et al.*, 2022).

Outras violências propagadas nesse cenário são os assédios, principalmente quando associados a relações de poder e de gênero no trabalho. De acordo com Silva *et al.* (2022) o assédio moral é relativo a condutas abusivas frequentes que humilham, constrangem e desqualificam uma ou mais pessoas, tendo como consequência danos graves à saúde física e emocional, como alterações nos aspectos comportamentais, nas relações sociais e afetivas e problemas psicossomáticos. Já o assédio sexual, é definido como conduta reprovável e indesejável, sutil ou explícita, da pessoa em posição de superioridade no trabalho para com a/o subordinada/o, na tentativa de obter favores sexuais, pode ser acompanhando de chantagem, intimidações, humilhações e insultos. Também é entendido como qualquer manifestação agressiva com índole sexual que vise prejuízos ao trabalho por parte de qualquer pessoa da equipe. Em ambos os casos, são um conjunto de condutas e comportamentos inaceitáveis, de uma única ocorrência ou repetidas e que visem ou resultem em danos psicológicos, físicos, sexuais e econômicos (OIT, 2021).

É importante se fazer um adendo de que ao discutir sobre as mulheres e o mercado, é necessário atentar para a crítica à categoria universal “mulher”, pois utilizar o termo “mulher” sem os entrelaçamentos de raça e gênero como pano de fundo é reproduzir a lógica categórica

do grupo dominante, ou seja, mulheres brancas burguesas e heterossexuais (Lugones, 2008). Angela Davis (2016) expôs que foi negado às mulheres negras até a própria condição de ser mulher, do que se entendia como característica de feminilidade na escravatura, pois elas eram vistas como unidades rentáveis de trabalho, nas palavras dela, “Tendo em conta que no século XIX a ideologia de feminilidade enfatizava os papéis de mães cuidadoras, companheiras dóceis e donas de casas para os seus maridos, as mulheres negras eram praticamente uma anomalia.” (p. 10). Lélia Gonzalez (1984) ressaltou também que a articulação do racismo com o sexismo produz efeitos violentos às mulheres negras, tais como as ideias racistas do “lugar da mulher negra” ancorado a três condições: mulata, doméstica e mãe preta.

Para Sueli Carneiro (2019) o discurso feminista (branco) não reconhece a história de opressão diferente vivenciada por mulheres negras e acaba ignorando como isso afetou, e ainda afeta, a identidade feminina delas. Por isso, deve-se frisar que a violência colonial e a sexual colonial, na América latina e no Brasil, advindas de homens brancos contra as mulheres negras e indígenas constituem a origem da identidade nacional, sendo a base das hierarquias de raça e gênero na sociedade.

Helena Hirata (2010) versa que a divisão sexual do trabalho também é sobre desigualdade social entre as mulheres, pois a divisão do trabalho é racializada (Lugones, 2008). Ocorre uma distinção entre o trabalho profissional, como as de nível superior – professoras universitárias, advogadas, médicas – e o doméstico, historicamente vinculado ao feminino – são as professoras do maternal e fundamental, serviços de cuidadora, empregadas domésticas, auxiliares de enfermagem. Cida Bento (1995) expôs que as mulheres negras experimentam com maior intensidade a precariedade no trabalho no Brasil, elas são as que mais se inserem precocemente nesse espaço, passam mais tempo trabalhando e as que mais investem em qualificação educacional com pouco retorno e com uma maior taxa de desemprego. Assim, compreende-se que, historicamente, o capitalismo é aliado ao patriarcado e ao se falar de trabalho, é necessário discutir relações de raça, classe e gênero, pois “Não é só em casa que se é oprimida, nem só na fábrica que se é explorada” (Hirata, 2018, p. 15).

1.3 Batalha contra o instituído: as diferentes “elas” e os feminismos

Esse contexto impulsionou o despertar das mulheres à própria condição de subordinação e opressão e intensificou o que se conhece hoje como movimento feminista. Sendo muito diverso, a história do feminismo é contada a partir de diferentes visões seja de quando se iniciou, seja das protagonistas e das reivindicações. Conforme Nayara Moura (2018) esse movimento surgiu de inquietações femininas fomentadas pelas reflexões críticas da Revolução Francesa e

pela inserção das mulheres no trabalho das fábricas da Revolução Industrial no final século XVIII, a consolidação ocorreu no século XIX em diversos países da Europa e no Estados Unidos, o movimento sufragista foi ápice. Esse período foi marcado por transformações políticas e trabalhistas, no qual mulheres de diferentes nacionalidades e classes começaram a reivindicar por meio de greves, panfletagem, congressos, publicações jornalísticas, entre outros, diversas pautas, sendo as principais acesso a direitos civis básicos e direito ao voto (sufrágio), bem como, melhorias de condições de trabalho assalariado, inserção em outras profissões, autodeterminação sexual, etc. (Zirbel, 2021).

Ainda de acordo com Moura (2018) o feminismo surge no Brasil no século XIX trazido por Nísia Floresta Brasileira Augusta, ela publicou obras que provocavam a consciência sobre as condições das mulheres, como *Mulher* (1856) e a tradução da obra de Mary Wollstonecraft “*A vindication of the Rights of Women* (1832)”. A autora argumentou, com base em estudos anteriores, que o principal portal de divulgação do feminismo foi a imprensa de mulheres dessa época, as reivindicações envolviam o direito ao voto e outros manifestos políticos e jurídicos, como o acesso à educação e o abolicionismo. Além disso, a pesquisadora brasileira Bertha Lutz iniciou a luta pelo voto feminino na década de 1910 e também aconteceu o movimento de operárias anarquistas (Céli Pinto, 2010).

Bell Hooks (2019) frisa que ao mesmo tempo em que mulheres brancas privilegiadas lutavam para adquirir a liberdade do trabalho fora do lar, grande parte das mulheres da classe trabalhadora e mulheres não brancas entendiam o direito de ficar na casa como liberdade (Hooks, 2020). Com supracitado, a história das mulheres negras com o trabalho está relacionada com a escravização, elas eram entendidas como unidades de trabalho e como objeto (desumanização), distanciando-as da ideia de “mulher frágil”, logo, o mito da “rainha do lar” se refere apenas às mulheres brancas (Carneiro, 2019).

É válido citar também que durante a segunda guerra mundial, a participação das mulheres no mundo de trabalho (fora da casa) foi incentivada, mas a valorização delas acaba junto com a guerra, quando os homens retornam e assumem os postos de trabalho. Assim, a concepção da mulher do lar é novamente incentivada, com objetivo de retirá-las do mercado ocupado por homens (Cardoso; Silva, 2018). Zirbel (2021) versa que esse momento pode ser entendido como a segunda onda do feminismo, no qual mulheres nos Estados Unidos, na Europa e na América Latina (enfrentando as ditaduras), ressurgiram na luta contra opressões e as péssimas condições de vida, reivindicando valorização do trabalho doméstico, licença-maternidade, segurança no trabalho, educação, direito reprodutivo, etc.

Dentro do exposto, é necessário mencionar que foi o movimento feminista negro que incluiu a pauta do olhar interseccional⁶ e deu visibilidade para diferentes mulheres e suas demandas. Pois como ressalta Bell Hooks (2020) a sororidade feminista só acontecerá quando não existir dominação de mulheres sobre outras mulheres, mediante o poder de raça e classe. Além disso, partindo da premissa de que o feminismo é sobre a libertação de mulheres, deve-se então lutar contra todas as formas de opressões (Carneiro, 2019). É essencial também acrescentar sobre o feminismo decolonial que convoca um olhar contra-hegemônico, intentando romper com a lógica de produção de conhecimento e controle eurocêntrica de mundo, pois a “colonialidade” entrelaça muitas dimensões de poder, sendo as principais, raça, trabalho e gênero (Quijano, 2005). Assim, o feminismo decolonial tece duras críticas ao feminismo hegemônico que tende a ignorar as intersecções de raça, classe, gênero e sexualidade e como essas questões são produções do colonialismo e do capitalismo global e eurocêntrico (Lugones, 2008). E chama a atenção para se atentar para as mulheres e sujeitos de diferentes povos, que vivem nas margens, classificadas(os) como “subalternos”; mulheres negras, indígenas, latinas, caribenhas, orientais, entre outras. Buscando articular a necessidade de superação das desigualdades provenientes do sexismo, do racismo e de outros eixos de opressão.

Pode-se dizer que essas importantes lutas feministas contra o capitalismo patriarcal que naturaliza a ideia de “papel” da mulher e do homem, fomentaram discussões sobre gênero, sexismo, machismo e violências, as quais são essenciais para a atualidade. Uma das potentes contribuições nesse sentido foi de Simone de Beauvoir (1970), ela criticou a categoria patriarcal e arbitrária “mulher”, expondo que isso se limitava à função de fêmea e ao que seria o eterno feminino. Para a autora, as diferenças entre homem e mulher é construída socialmente e não pelo determinismo biológico do sexo, como se afirmava, pois “Não é enquanto corpo, é enquanto corpos submetidos a tabus, a leis, que o sujeito toma consciência de si mesmo e se realiza: é em nome de certos valores que ele se valoriza. E, diga-se mais uma vez, não é a fisiologia que pode criar valores.” (Beauvoir, 1970, p. 55).

Mais tarde, Joan Scott (1995) ressaltou que o termo “gênero” surgiu pela rejeição de mulheres feministas ao determinismo biológico como explicação para as diferenças entre os sexos masculino e feminino. A autora explicou o gênero como uma categoria social, entendendo-o como uma criação para designar os papéis sociais dos sujeitos, assim, refere-se à

⁶ De acordo com Carla Akotirene (2019) a interseccionalidade nos permite enxergar a fusão e inseparabilidade de diferentes estruturas de opressão como racismo, capitalismo, patriarcado e cisheteronormatividade. Portanto, essa perspectiva se preocupa em articular diferentes marcadores sociais como: raça, classe, gênero, etnia, território, sexualidade e contexto histórico.

constituição das identidades subjetivas das mulheres e dos homens. Ademais, “O uso de ‘gênero’ enfatiza todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina diretamente a sexualidade.” (p. 76).

Mais recente, Judith Butler (2018) trouxe o argumento de que gênero é uma construção política e cultural que estabelece intersecções raciais, classistas, étnicas, entre outras, formando uma identidade construída, assim, “O gênero é a estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser.” (n.p.). Ela ressaltou então, que se gênero é um ato repetido, logo é, uma performance repetida de significados estabelecidos socialmente que busca manter estruturas binárias de masculino e feminino, fala-se assim, de estruturas de dominação “masculinista” e heteronormativa.

Além disso, para a autora a categoria “mulheres” se vincula a uma representação de sujeito que é produzida e reprimida por essas estruturas normativas que o feminismo busca emancipação e reitera que gênero não é a definição completa de uma pessoa, uma pessoa é mais que “ser uma mulher”, por exemplo, uma vez que a noção de gênero não se constitui de uma única forma “consistente e coerente” em diferentes contextos históricos (Butler, 2018).

Assim, percebe-se que de fato, a inserção no trabalho não pode ser tratada sem refletir as perspectivas das construções de gênero pautadas no sistema patriarcal e as lutas e conquistas das mulheres contra a opressão, que foram imprescindíveis para modificar as condições sociais das mulheres, como a conquista do direito ao voto em 1918 no Reino Unido e em 1932 no Brasil (Pinto, 2010). Ademais, segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2018), em um aspecto global, os últimos 20 anos têm sido positivos para a situação trabalhista das mulheres, há muito mais mulheres capacitadas, que participam das atividades laborais e há uma maior consciência da importância da igualdade de gênero para questões como redução da pobreza e desenvolvimento econômico.

Pode-se dizer que isso ainda é refletido na vida feminina atualmente, pois estar presente no mundo do trabalho não significa estar livre das barreiras da desigualdade de gênero. Ainda que sejam mais instruídas (em termos de níveis educacionais superiores), elas ainda têm dificuldade de acesso às mesmas profissões que homens. Ademais, o desemprego feminino é mais expressivo, os salários são menores em comparação ao masculino – nos cargos de executivos são mais significativos –, as mulheres possuem menores perspectivas de promoções e muitas acabam prestando serviços domésticos sem vínculos empregatícios (Hirata, 2018). Mélo (2022) reitera que as opressões e explorações das mulheres se desdobram em rotinas

exaustivas, pois aliam o trabalho doméstico, a maternidade, o trabalho externo (emprego) e, muitas vezes, os estudos para aquelas que também seguem carreiras acadêmica/científicas.

Os dados recentes do IBGE (2023b) reiteram que as mulheres ainda enfrentam diversas barreiras, como a necessidade de conciliação da dupla jornada entre o trabalho remunerado e o não remunerado, elas prestaram 6,8 horas a mais de cuidados e serviços domésticos do que os homens no ano de 2022. Além disso, o censo destaca o maior envolvimento de mulheres pretas com as atividades de cuidados e atividades domésticas.

Concorda-se com Bell Hooks (2020) quando ela expressa que a inserção no trabalho não irá libertar, necessariamente, as mulheres do patriarcado, no entanto, a autossuficiência econômica é necessária para a libertação delas. É necessário sempre enfatizar as conquistas provenientes da luta das mulheres e dos adeptos às ideias dos feminismos, mas sem deixar de mencionar que os entraves são inúmeros, sobretudo quando elas ocupam espaços entendidos como masculinos. O mercado de trabalho é apenas uma das esferas que expressa essa problemática, isso pode ser fomentado ao acrescentar outros marcadores, como áreas de ocupações tecnológicas e de *games*.

CAPÍTULO 2

JOGOS ELETRÔNICOS, TECNOLOGIA DIGITAL E QUESTÕES DE GÊNERO

2.1 Rúpias, ouros e DK coins: indústria dos jogos eletrônicos

O jogo é uma função significativa, ou seja, encerra sentido e pode ser entendido como um elemento da cultura humana (Huizinga, 2000). O ato de jogar é uma ação com dinâmica própria que possibilita que o/a jogador/a experiencie diversas mudanças comportamentais, sentimentais, de aprendizagem e de formas de expressão, assim alegria, seriedade, liberdade e criação podem surgir ao mesmo tempo (Moita, 2007).

Quando se fala em *games*, deve-se entender que esses são oriundos de um processo de desenvolvimento tecnológico digital, “[...] da transformação do computador em aparato de comunicação e da convergência das mídias.” (Moita, 2007, p. 21). Conforme Aranha (2004) foi na década de 1970 que ocorreu a disseminação dos jogos eletrônicos e o nascimento de uma indústria de jogos eletrônicos, a partir da emergente tecnologia dos computadores ou PCs surgiram as famosas máquinas de videogames, as arcades ou fliperamas representados por grandes máquinas de jogos de uso comercial que ficaram muito populares desde o lançamento do jogo *Pong* em 1972 da empresa *Atari*. No entanto, essas perderam espaço na medida em que os jogos adentraram nos lares com os populares consoles, que são aparelhos de médio porte, contendo cartuchos e, mais tarde CD-ROM, que se conectam à televisão, “*Odyssey 100*” foi o primeiro da história e o “*Channel F*” o primeiro programável, inovador para a época, pois “os jogos eram armazenados em cartuchos intercambiáveis” (Leite, 2006, p. 36). Essa categoria é muito importante para a indústria dos jogos eletrônicos ligados a grandes empresas como *Sony*, *Nintendo*, *Microsoft* e *Apple*, etc (Aranha, 2004).

Ademais, ainda de acordo com autor, no final da década de 1970, a partir de tecnologias computacionais dos *arcades*, consoles e PCs, os jogos eletrônicos apresentavam domínio de procedimento de animação e inserção do usuário e ocupavam um importante espaço na indústria cultural e do entretenimento digital. Como reitera Leite (2006) os jogos estavam presentes em parques de diversões, salões de boliche, salas de bilhar, de *arcades*, bares, cinemas, restaurantes, farmácias e supermercados. Nos primeiros anos da década de 1980, o sucesso dessa indústria era expressivo, o dinheiro arrecadado com videogames era o dobro do que era arrecadado de todos os cassinos de Nevada, chegando a ser duas vezes maior que da indústria

cinematográfica e três vezes mais lucrativa que as ligas americanas de baseball e futebol, por exemplo (Leite, 2006).

Nesse contexto, os jogos eletrônicos foram se aprimorando graficamente, em ambientação, cenário, enredo e conceito narrativo, aumentando o envolvimento do jogador com os temas dos *games*. E foi nessa década de 1980 que os PCs foram popularizados, diversas empresas passaram a produzir jogos somente para PCs, essa transição proporcionou novos recursos para o universo do *games*, como o surgimento do *multi-player*, permitindo que diversos jogadores participassem coletivamente e simultaneamente de uma mesma partida de um jogo. Mais tarde com o acesso à internet, o *multi-player online* se tornou prática mundial com populares jogos como *Diablo II* e *Ultima On-line* (Aranha, 2004). Ademais, Leite (2006) reitera na década de 1990 os PCs se tornaram cada vez mais comuns, crescendo a indústria de hardware com as placas de processamento de vídeo, levando mais vantagem tecnologicamente do que os consoles.

No contexto do Brasil, de acordo com Zambon (2017), o início da indústria de jogos eletrônicos brasileira, aconteceu na segunda metade dos anos 1970 e foi afetada pela política militar de reserva de mercado que impedia a importação e exportação de computadores e videogames, com isso, ocorreram clonagens de consoles estrangeiros, pirataria de *software* e contrabando. Desse modo, o isolamento de mercado acabou fomentado a “pirataria oficial” e uma dependência dos produtos estrangeiros, levando a uma carência de produtos próprios e licenciados. O autor explicou que o cenário era marcado por desenvolvedores individuais e pequenos grupos de criadores de jogos, sendo o primeiro jogo comercial nacional o Amazônia desenvolvido por Renato Degiovani e lançado em 1983.

Zambon (2017) argumentou ainda que o mercado começou a se modificar a partir dos anos 2000, período marcado por iniciativas das áreas de jogos, assim, começaram a surgir grupos de desenvolvimento de jogos e as primeiras empresas, destaca-se o jogo *Outlive* (2000) da desenvolvedora *Continuum*. O setor passou a melhor se organizar, sendo a fundação da ABragames (Associação Brasileira das Desenvolvedoras de Jogos Eletrônicos) um acontecimento importante para impulsionar o cenário da indústria de jogos no Brasil. O autor expôs que a movimentação da comunidade desenvolvedora, promoção de eventos e festivais, como o SBGames (Simpósio Brasileiro de Jogos e Entretenimento Digital) influenciou o crescimento do mercado no País, que ao passar dos anos se tornou muito lucrativo, ainda que a produção nacional não seja tão expressiva quanto à internacional.

A indústria de *games* é lucrativa, conforme dados preliminares da Newzoo (2021) o mercado global de jogos digitais gerou 175.8 bilhões de dólares no ano de 2021 e tende ao

crescimento. Sendo a região Ásia-Pacífico contendo maior mercado, representando 50,2% (88,2 bilhões de dólares) da receita de jogos, seguindo da América do Norte com 24% (42,6 bilhões dólares), Europa com 18% (31,5 bilhões dólares), América Latina com 4% (7,2 bilhões de dólares) e Oriente Médio e África também com 4% (6,3 bilhões dólares). Ademais, a previsão é de que o número global de jogadores ultrapasse 3 bilhões em 2022, crescendo para 3,3 bilhões até 2024, além disso, em 2021 quase 3 bilhões de pessoas jogavam em dispositivos móveis ou *smartphones*, mais do que jogadores de PC que eram 1,4 bilhões e de consoles chega a 871 milhões. Além disso, em 2020 as 100 maiores empresas de jogos públicos do mundo produziram juntas receitas de US\$166,3 bilhões e apresentaram crescimento anual de mais de 23%. A amostra coloca a empresa chinesa *Tencent*, que possui a *Riot Games*, como a maior dos jogos, seguindo de outras gigantes empresas como *Sony*, *Apple*, *Microsoft*, *Google*, *NetEase*, *Nintendo*, *Activision Blizzard*, *Electronic Arts (EA)*, *Take-Two Interactive*, entre outras (Newzoo, 2021).

Ressalta-se que no Brasil, o mercado de jogos eletrônicos é um dos principais mercados do mundo, dados recentes apontam o Brasil como o maior mercado da América Latina, tendo gerado 2,7 bilhões de dólares em receita. Além de ser apontado como 5º país com maior população de jogadores/as (Newzoo, 2022). De acordo com a Pesquisa Game Brasil (2023) de 14.825 entrevistados/as, 75,3% têm o jogos como principal forma atual de entretenimento, desses 53,8% eram homens, enquanto 46,2% eram mulheres, (a maioria delas jogava em plataforma *smartphone*). A idade varia, em grande parte, são pessoas de 25 a 40 anos e quase metade se autodeclara branca (42,2%) e outra metade parda (41,4%) e preta (12,7%), sendo a maior porcentagem da classe social B2 (24,6%). Conforme Ivelise Fortim (2022), o ecossistema brasileiro de jogos digitais faz parte do ecossistema global com grandes estúdios situados ou não no país, além de médios e pequenos desenvolvedores, desenvolvedores autônomos, provedores de serviços especializados – como consultoria, produtoras de trilha sonora, testes –, instituto de ensino para formação profissional, investidores, entre outros. Atualmente, a maioria das empresas se concentram nas regiões sudeste e sul, com maior concentração em São Paulo (280) e menor concentração no Norte: Acre (0) e Amapá (0) e Rondônia, Roraima, Tocantins com uma empresa em cada estado e as maiores desenvolvedoras brasileiras são: *Wildlife*, *Afterverse*, *Aquiris*, *Fanatee*, *Puga*, *Sioux*, *Kokku*, *Gazeus*, *Pipa* e *Tapps* (Fortim, 2022).

Esse sucesso econômico do *games* influenciou também o interesse de outras áreas com intuito de intensificar o marketing e vendas, ganhando atenção de outras empresas e investimentos que adentram esse campo. Como foi o caso do jogo *Ford Mustang: The Legend*

Lives lançado em 2005 pela empresa 2K Games para os consoles *Playstation 2* e *Xbox*, que foi pensado para ser um jogo de corrida de carros para competição entre pais e filhos e proporciona aos jogadores(as) experienciar dirigir 40 modelos de carros virtuais diferentes dessa famosa marca, dentre as regras do jogo estão marcar pontos pela rapidez, habilidade de direção e popularidade do carro escolhido (Moita, 2007).

Assim, é inegável a importância econômica dos jogos eletrônicos mundialmente, mas também a utilidade desses em outras áreas como na educação, na saúde, no treinamento, na capacitação profissional, no bem-estar e na inovação tecnológica (Fortim, 2022). Enfatiza-se também “[...] a criação de clãs e grupos com comportamentos e interesses em comum, e tribos culturais; trabalhistas, como novos empregos e empresas surgidas em decorrência do jogo [...]” (Moita, 2007, p. 34). Ademais, segundo a autora, pode-se dizer que assumem relevância social, tanto no aspecto da socialização, na medida em que esse meio pode influenciar a troca de conhecimento entre pares, ou seja, a aprendizagem de diversos conteúdos, como divisão sexual e gênero.

2.2 “Salve a princesa”: gênero, tecnologia digital e desenvolvimento de jogos

A partir da aproximação do tema realizada por Melo e Alvarenga (2024a), pôde-se compreender melhor como se construiu a relação das meninas e mulheres e o universo dos *games* e quais as problemáticas em torno dessa conjunção, que será melhor discutida a seguir.

Como discutido anteriormente, gênero é entendido como uma construção, diversos significados que fazem parte de um contexto cultural, logo, o gênero é imposto a um corpo sexuado (Scott, 1995), portanto, é adquirido e performado (Butler, 2018). Conforme Butler (2018), a categoria gênero é problemática pois é pautada em um sistema engessado, coercitivo e regulador, com tendência a uma noção binária sexo-gênero de mundo. Assim, feminino e masculino são vinculados ao sexo biológico, isso impõe estruturas excludentes de identidade, bem como, pode não incluir outros eixos de relação de poder (raça, classe e etnia, etc.). A autora salienta que ocorre uma universalização do que se concebe como “femininas”, “mulheres” e “masculinos”, “homens”, um modelo representacional excludente de outros modos de ser.

Haverá humanos que não tenham um gênero desde sempre? A marca do gênero parece “qualificar” os corpos como corpos humanos; o bebê se humaniza no momento em que a pergunta “menino ou menina?” é respondida. As imagens corporais que não se encaixam em nenhum desses gêneros ficam fora do humano, constituem a rigor o domínio do desumanizado e do abjeto, em contraposição ao qual o próprio humano se estabelece. (Butler, 2018, n.p.).

Frente a isso, pode-se dizer que essa construção de identidade imposta começa antes mesmo do nascimento quando se revela o sexo do/a bebê, visto que os pais e mães tendem a

vincular a um gênero (homem/mulher) e, conseqüentemente, construir um repertório culturalmente aceito para esse ser desde o início da vida, “[...] como cores, gostos, atitudes e ideias que vão ser mantidos pela família, escola e sociedade.” (Bristot; Pozzebon; Frigo, 2017, p. 2).

Assim, somos atravessados por valores impostos do que é “coisa de menino” e “coisa de menina”, uma lógica utilizada pelas indústrias, pois o mercado também segue uma segregação conforme o sexo. Basta refletir sobre um dos primeiros artefatos dados às crianças tanto para o entretenimento, quanto para auxiliar no desenvolvimento delas, os brinquedos. De acordo com Volk-Weiss (2017) nos anos 50, o mercado de brinquedos focados em meninos era mais fácil e mais abrangente, eles podiam brincar de guerra, de carrinhos, de bombeiros, de caubóis, de astronauta, etc. Mas para a menina se limitava em bonecas bebês e bonecas de papel com roupas de papel para fazer combinação de moda, foi então que surgiu a Barbie da empresa *Matell*, que revolucionou por ser a primeira boneca para garotas que não envolvia o ambiente doméstico, a boneca é uma extensão da menina, que pode brincar de ser uma mulher adulta e traz um padrão de beleza feminina americana, magra, estilosa, predominantemente branca, aparecendo com um vestido de casamento no primeiro comercial (Volk-Weiss, 2017).

O mercado de *games* não é diferente, pois ainda que as garotas e mulheres se interessem, o público masculino foi o principal alvo consumidor dessa indústria durante muito tempo, enquanto elas eram apenas um eventual subproduto; sendo bastante perceptível em suas temáticas, enredos e jogabilidades a proliferação de imagens violentas, agressivas, que muitas vezes, reproduzem ideologias sexistas e imagens misóginas (Cassell; Jenkins, 1998). Assim como os PCs, os *games* são mais vinculados a um interesse de homens, uma consequência é o fato de o acesso privilegiado ao campo tecnológico por eles acabar influenciando na maior inserção deles nesse campo do que as meninas (Cassell; Jenkins, 1998). Helen Thornham (2008), salientou que debater videogames é falar de relações de gênero, desde como são entendidos, vendidos e consumidos.

Segundo Justine Cassell e Jenkins (1998) houve uma saturação no mercado de jogos digitais eletrônicos, grandes empresas tais como a *Nintendo*, a *Sony Playstation* e a *Sega* passaram por um período de intensa competição pelo lucro com seus produtos (jogos), assim, o mercado precisou se expandir. Nesse cenário, buscando novos consumidores, a indústria decidiu se voltar às meninas, aquele mercado, por muito tempo, ignorado. Tendo em vista que “*games*” se referia “naturalmente” a jogos para meninos, iniciou-se o “jogos de meninas”, um movimento de aliança entre ativistas feministas – que, dentre outras pautas, discutiam sobre participação feminina e empreendimento feministas – e indústria de *games*, mas apesar de

incluir mais jogadoras nesse campo, para muitos críticos, esse movimento evidenciou uma inclusão de modo estereotipado de mulher, menina e feminilidade.

Segundo a autora e o autor, esse movimento trouxe a mesma lógica do comércio de vestimentas e brinquedos, assim, abraçou concepções sociais do que interessaria o gênero feminino, a saber: a Barbie, ambiente doméstico, gráficos coloridos, elementos com cores rosa e roxo, enredos com foco em personagem, contos de fadas, relacionamento sociais. Esses jogos foram nomeados de “*pink*” e “*purple*” *games* e fizeram bastante sucesso na década de 1990 (Bristot; Pozzebon; Frigo, 2017). O jogo “Barbie Fashion Designer” foi um grande sucesso, vendendo mais de 500 mil cópias em apenas dois meses de lançamento (Cassell; Jenkins, 1998). Isso convenceu empresários investirem mais nessa temática e nas jogadoras, o *game* tinha a famosa boneca Barbie como figura central, ela podia trocar de roupas, com diferentes combinações.

É nesse cenário, onde a indústria passa a enxergar as meninas e mulheres como potenciais jogadoras – obviamente, pela busca por lucro –, que ocorreu uma maior inclusão de mulheres no trabalho de desenvolvimento de jogos eletrônicos (Cassell; Jenkins, 1998; Hepler, 2017). No entanto, como, historicamente, a criação e a construção dos títulos de jogos são projetadas e pensadas de homens e para meninos e homens, elas permaneceram como “alienígenas” à essa cultura masculina dos jogos (Heeter *et al.*, 2008).

Elas parecem ser “o outro” que precisa constantemente se ajustar a um cenário estabelecido. Uma possível consequência disso, foi a inadequação do conteúdo dos jogos para elas, seja na temática e nas representações das personagens, podendo distanciá-las e desmotivá-las de jogar (Fortim, 2008; Moita, 2007).

É comum nos jogos a presença de figuras femininas na visão de “mulher” imaginada por homens. A primeira personagem feminina foi a “*Ms Pac-Man*” (Moita, 2007) que usava laço na cabeça e batom, outra personagem bem mais relevante nesse contexto é a Lara Croft da série de jogos “*Tomb Raider*”, ela foi a primeira heroína e protagonista em um jogo, apresentando características mais complexas como ser forte, confiante e inteligente para combater situações perigosas. Assim, ela surge como um modelo diferente dos padrões sexistas, pois é atraente também para as meninas, mas não se ignora o fato de ser uma figura sexualmente atraente para o público masculino (Cassell; Jenkins, 1998). Muitos criticam o apelo erótico da Lara, ela foi projetada com peças de roupas reduzidas e fisicamente sexualizada – isso é mais evidente na primeira versão dela –. Logo, isso provoca a reflexão da criação dela ter o objetivo mais focado no prazer visual de homens do que para agradar ao público feminino (Melo; Alvarenga, 2024). Como ressaltaram Ivelise Fortim e Louise Monteiro (2013), ainda que tenham surgido

mais personagens femininas, ainda há uma predominância da imagem hiperssexualizada delas, seguindo características como: corpos desproporcionais, vestimenta inadequada, como a utilização de biquínis para uma luta que exige armaduras de proteção, sendo muitas vezes representadas seminuas ou nuas.

As representações femininas seguem modos estereotipados, características de um padrão sexista de identidade do gênero feminino. De acordo com Juliana Saláfia, Nívia Ferreira e Nesteriuk (2018) existem alguns estereótipos clássicos, um exemplo é a “donzela em apuros”, aquela personagem que precisa ser salva pelo herói, como a princesa Peach do Mario Bros de 1985, ela também tem alguns traços conforme a “feminilidade” propagada culturalmente: vestido cor de rosa, é frágil, delicada e é branca (Melo; Alvarenga, 2024). As autoras e o autor citam também o estereótipo de “mulher como decoração” quando elas existem enquanto brinquedos sexuais para serem consumidas por quem joga, isso pode ser observado em franquias populares como *God of War*, no jogo, o protagonista Kratos pode fazer visitas a bordeis quando desejar e pode até se relacionar sexualmente com algumas deusas, as quais são hiperssexualizadas.

Filomena Moita (2007) versou que a escassez de modelos de identificação feminina pode impactar no interesse delas participar desse meio e isso reforça concepções patriarcais, pois os personagens masculinos, frequentemente, eram ligados aos papéis de dominância, projetados para serem ativos e provedores. No caso das femininas, era comum que elas estivessem ocupando papéis secundários, com pouco ou nenhum protagonismo e que dependessem de algum homem. Pode-se dizer que, de diferentes formas, todas as mulheres são estereotipadas e papel dos estereótipos é transformar as peculiaridades em estigmas, usando isso como marcador de diferenças sociais, dominação e controle (Cláudia Cardoso, 2014).

Vale sublinhar que a inclusão de figuras femininas e temáticas (que reproduziram estereótipos) não tornou a participação feminina nesse meio menos problemática e hostil. Ainda que atualmente, elas participem do mundo dos jogos no Brasil, a presença delas as protege do sexismo (Melo; Alvarenga, 2024). Esse dado se deve ao fato de a população brasileira ser majoritariamente feminina, elas são lidas como jogadoras casuais de jogos de celular, em contrapartida, meninos e homens jogam mais jogos de console e PC, sendo que eles se identificam mais como “*gamer*” ou “jogador” do que elas (Pesquisa Game Brasil, 2023).

A problemática dos conteúdos dos títulos pode ser uma resposta para a menor participação das mulheres no desenvolvimento de jogos. Para compreender a razão da menor presença feminina e que tipo de jogos elas gostam, autoras e autores destacam que um conjunto de aspectos podem influenciar isso, como questões de gênero, sociais, culturais e pessoais,

ênfatizando que não devemos pensar em “a mulher *gamer*” mas em mulheres diversas que jogam (Fortim, 2008).

É importante evidenciar que o distanciando delas aos jogos também é relativo ao acesso às tecnologias, pois a tecnologia digital, jogos eletrônicos e computadores são artefatos, historicamente, mais vinculados aos homens (Cassell; Jenkins, 1998; Moita, 2007; Fortim, 2008; Melo; Alvarenga, 2024). Logo, meninos jovens são mais alfabetizados no campo tecnológico, conseqüentemente, há a maior presença de homens adultos trabalhando na área tecnologia digital e na área de jogos eletrônicos de computador (Cassell; Jenkins, 1998).

Como expõe Johnson (2018), foi criada a ideia de masculinidade que associa homens ao conhecimento e habilidade em tecnologia e informática, a qual faz parte de uma masculinidade hegemônica. Essa masculinidade hegemônica diz respeito a um padrão de ações e expectativas do que seriam os papéis sociais do homem, isso favoreceu a manutenção do patriarcado e legitimou a dominação masculina (Connell; Messerschmidt, 2013). Para Johnson (2018) pode-se chamar isso de “tecno-masculinidade” e ela impacta a cultura dos jogos, podendo dificultar, não só, a participação feminina, como a de homens com masculinidades alternativas. Na pesquisa do autor, 20 trabalhadores de um estúdio de desenvolvimento de *games* foram entrevistados (um adendo é que dos 75 funcionários(as), 95% eram homens), os resultados apontam três aspectos que fortalecem e contribuem para a tecno-masculinidade, a saber: a transmissão familiar de um interesse e de habilidade com computadores para os filhos homens, divisão sexual do trabalho no campo especializado em computadores (informática/tecnologia) que privilegia homens e o gostar de jogar videogames desde a infância.

Isso posto, nota-se como os jogos são relevantes, tanto pela presença na sociedade de modo global, não sendo diferente na vida dos brasileiros(as), como por ser um campo que expressa marcadores sociais, como questão de classe – o consumo de jogos digitais tem relação com poder aquisitivo –, de raça e de gênero. No entanto, ainda que seja um campo dominado e concebido para homens, as mulheres participam desse lugar desde os primeiros passos dessa indústria e é fundamental contribuir para a visibilidade e protagonismo delas.

CAPÍTULO 3

AS MINAS GAMEDEV'S NO MERCADO DE JOGOS

3.1 *Gamedev*? cargos e funções do desenvolvimento de jogos

O processo de criação de jogos eletrônicos é complexo, existem diversos cargos e funções, bem como equipes grandes e equipes pequenas, visto que muitos das/os profissionais assumem mais de um papel ou função (Chandler, 2012). Explicar o que uma desenvolvedora de jogos faz é um tanto confuso para quem está de fora desse mundo, com intuito de facilitar e dar visibilidade a todas/todos trabalhadoras/es, a Associação Internacional de Desenvolvimento de jogos ou IGDA⁷ apresentou uma lista, que se atualiza constantemente, e atualmente contém pelo menos 30 funções de desenvolvimento de um jogo completo.

Heather Chandler (2012) explica que o processo de desenvolvimento contém variações, mas de modo geral podem seguir quatro fases, que serão descritas de modo não aprofundado, afim de um entendimento básico sobre desenvolvimento de jogos. Desse modo, a primeira fase é a pré-produção (conceito do jogo, requisitos e planejamento do projeto, avaliação de custo etc); a segunda é a produção (implementação dos elementos e códigos do jogo, avaliação de risco); a terceira fase é a de testes (validação do jogo, produção de versão incrementais, correção de “bugs” ou falhas no jogo) e a quarta é a finalização (aprovação e liberação do jogo para publicação). A autora apresenta também cinco papéis ou setores principais que costumam compor a equipe e cada um contém diversas funções no processo de criação do jogo, sendo: produção, artes, engenharia/programação, design e testadoras/es de garantia de qualidade, os quais serão melhor descritos abaixo.

A produção envolve o gerenciamento e acompanhamento de todo o processo de desenvolvimento do jogo, relativo à conclusão das tarefas e a motivação, satisfação e produtividade das pessoas da equipe. Assim, essa/e profissional é representante e intermediária/o da equipe, dentro da produção pode-se citar 3 principais funções: produtora/o executiva/o, que contempla funções amplas de gerenciamento, como supervisão e treinamento de equipe; produtora/o que trabalha com engajamento e cumprimento de prazos; produtora/o associada/o, geralmente auxilia em alguma etapa específica do projeto do jogo.

⁷ International Game Developers Association - IGDA. “O problema da porta”. IGDA, 2020. Disponível em: <https://igda.org/resources-archive/the-door-problem-2014/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

As/os profissionais que trabalham no setor de artes no desenvolvimento de jogos, de modo geral, são responsáveis pela criação dos elementos (*assets*) gráficos que irão compor o *game*, tais como personagens, níveis, veículos, árvores, edifícios, entre outros. Segundo a autora, a criação artística trabalha junto ao design e a programação, pois a tecnologia digital influencia no conteúdo de artes. Esse departamento engloba várias funções, têm-se a/o diretora/o de artes, que apresenta o conceito artístico do projeto do jogo, a/o artista conceitual, que como o nome já induz, cria os conceitos dos elementos gráficos, a/o designer de nível ou fase (*level designer*) que trabalha na criação do ambiente do jogo, muito importante para imersão da/o jogador/a, a criadora/o de elementos gráficos, animadora/o, responsável pela animação cinemática e movimentação de personagens, a artista técnica/o, trabalha garantindo a funcionalidade técnica dos elementos criados e a artista de *marketing*, voltada à publicidade do jogo.

O setor de programação atua a partir das demandas técnicas do projeto de jogo, essas/es profissionais escrevem códigos que criam as funcionalidades necessárias no jogo, dando “vida” ao jogo em si. As/os trabalhadoras/es podem atuar como diretora/o de programação, que define quais tecnologias a serem utilizadas e gerencia todo o processo de codificação; e também programando partes específicas que compõe o *game*, como gráficos, sons, ferramentas e inteligência artificial (IA) implantadas em personagens.

De acordo com a autora, as/os *designers* lidam com diversos aspectos da criação e o trabalho delas/es afeta diretamente a experiência imersiva nos jogos. São elas/eles que projetam sistemas de jogabilidade, de combate, de criação de personagens e criação de elementos, aspectos da personalidade de personagens, missões e diálogos, por exemplo. Fala-se aqui de diretor/a de criação que define a concepção do jogo e gerencia a criação e das pessoas que trabalham com partes específicas como designer de sistemas, de som, de Interface do Usuário (IU), redator (criação da história, personagens, diálogos) e compositor (compõe as músicas temas do jogo).

As/os testadoras/es de garantia de qualidade ou “analistas de qualidade (QA)” têm o papel de jogar atentamente o produto que está sendo desenvolvido, buscando os *bugs* ou defeitos que possam surgir no jogo desde a produção até a finalização. Elas/eles também relatam a experiência de jogar opinando sobre pontos positivos e negativos, esse feedback pode trazer melhorias ao *game*. Esse setor pode conter a/o líder de garantia que monta um planejamento de teste conforme a quantidade de elementos do jogo e o tempo disponível para testes e as/os próprias/os testadoras/es que vão fazer esse teste exploratório (Chandler, 2012).

Compreendendo que existem diversas especificações dentro da área de desenvolvimento de jogos, para esse estudo, como “desenvolvedoras de jogos” ou “*game devs*” se inclui todas as categorias que fazem parte do processo de concepção mencionadas acima.

3.2 “É perigoso ir sozinha! Tome isso”: breve história da participação feminina no desenvolvimento de jogos

De acordo com Ana Pereira (2017) as mulheres sempre participaram desse universo e atualmente ocupam lugar de relevância, sendo que em parte, isso se deve a algumas mulheres que influenciaram transformações no mundo dos *games*, como a inclusão de personagens femininas. Cassell e Jenkins (1998) ressaltaram também que algumas desenvolvedoras, como Trina Roberts, que introduziu algumas ideias que influenciaram os “jogos de meninas” como, gráficos mais brilhantes e coloridos, opção de escolher personagem do gênero feminino, enredo focado no personagem, questões de amizade e relacionamentos sociais, apesar de temer perder o público foco dos jogos, os garotos.

Com base nos estudos de Melo e Alvarenga (2024a) será apresentada uma parte da história de participação feminina no desenvolvimento de jogos, no contexto internacional e nacional. Foram documentadas as contribuições das mulheres nos jogos eletrônicos na década de 1980, elas trabalharam na linha de montagem, na programação, na criação artística, na escrita e no designer de histórias, personagens e cenários, bem como em pesquisas de mercado, em marketing e vendas, mas acabaram subestimadas e ocultadas na história dos jogos (*The Strong National Museum of Play*, 2019). Pode-se citar muitas mulheres que trabalharam em diversas áreas desse setor (Muriel Tramis, Reiko Kodama, Evelyn Lim, Carol Shaw, Dona Bailey, Hope Neiman, Janice Hendricks, Colette Weil e Mary Takatsuno, etc.). No entanto, existe uma marginalidade histórica sobre elas (Laine Nooney, 2013).

Carol Shaw ficou conhecida como a primeira mulher desenvolvedora de jogos digitais, ela uma programadora de *games* na empresa Atari, na qual ela programou o 3-D *Tic-Tac-Toe* (1978) (Edwards, 2011). Na *Activision*, ela criou o famoso *River Raid* (1982) (Figura 1), é um jogo de tiro de piloto a jato, o qual venceu um milhão de cópias em sua versão para console Atari 2600, na época. Em uma entrevista, Carol se considerou uma mulher americana “incomum”, segundo ela, na infância se interessava pelos brinquedos dos irmãos e não gostava de bonecas, como a maioria das meninas; depois começou a se destacar em matemática e acabou seguindo para área de ciência da computação (Edwards, 2011). Um fato destacado por ela, foi que ainda que ela fosse uma das melhores programadoras da *Activision*, ela passou por violências, como quando ouviu comentários sexistas no trabalho, “Uma vez, quando eu estava

trabalhando no laboratório, Ray Kassar, presidente da Atari, estava visitando os laboratórios e ele disse: ‘Oh, finalmente! Temos uma mulher *designer* de jogos. Ela pode fazer combinação de cores e decoração no interior dos cartuchos!’”⁸ (Edwards, 2011, n.p.).

Figura 1 – Jogo "River Raid" desenvolvido pela Carol Shaw



Fonte: Edwards (2011)

Outra mulher também bastante conhecida no universo dos jogos é a Roberta Williams, ela se encantou com um jogo que combinava texto com gráficos e junto ao marido fundou a empresa de *software* de microcomputador a *On-Line Systems* que depois se tornou a *Sierra On-line*. Conforme Nooney (2013), os dois criaram (ela escrevendo e projetando, ele programando) o *Mystery House* (Figura 2), considerado o primeiro jogo de aventura gráfica de 1980 e um dos primeiros que ocorre em um ambiente doméstico, pode-se dizer que esse jogo trouxe elementos do cotidiano da Roberta, sobretudo sobre o local que mais possibilitava a imaginação dela, o lar. E ela também foi *designer* de outros *games*, como *King's Quest* de 1984. A autora coloca ainda que Roberta é uma figura impossível de ignorar, mas fácil de ser esquecida na história patrilínea dos jogos, ela se identificava como contadora de história, autora e diretora e não *designer* de jogos, até encerrar o trabalho nessa área em 1998 e desaparecer do cenário. Assim, pode-se perceber como a história dela é de certa forma marcada por questões de gênero nesse campo dos homens desenvolvedores, os “deuses dos jogos”.

⁸ Traduzido livremente pela autora.

Figura 2 – Jogo "*Mystery House*" de Roberta Williams e Ken Williams. Comando: "Você está no jardim de frente de uma grande casa vitoriana abandonada. Degraus de pedra levam até uma varanda ampla. Digitar comando?"⁹



Fonte: Laine Nooney (2013)

No cenário das *arcades* ou fliperamas, Dona Bailey foi a primeira mulher programadora para essa plataforma “de moedas”, ela, que antes tinha experiência com programação de montagem na companhia *General Motors*, passou a se interessar por *software* dos *games* depois de ir a um bar almoçar com uma amiga, onde jogou *Space Invaders* de 1978 (Alexander, 2007). Em entrevista com Alexander (2007), ela explicou que em 1980 foi contratada como a única engenheira de *software* pela Atari, em comparação a 30 engenheiros e quando saiu a proporção era de 120 homens para uma mulher, ela disse também que havia mais pressão por ser a única mulher, sendo mais observada do que o normal. Dona, junto a outro *designer* de *arcade*, criou o jogo clássico *Centipede* de 1980 (Figura 3) que conquistou jogadores e jogadoras (The Strong Nacional Museum of Play, 2019). Mas ela ressaltou que depois do lançamento do *game* houve muita atenção e comentários reduzindo o feito dela, dizendo que “foi por um acaso” ou que ela não criou o jogo, cansada dessas situações, ela sumiu do cenário por ao menos 20 anos (Alexander, 2007).

⁹ Traduzido livremente pela autora.

Figura 3 – Jogo de arcade "Centipede" criado pela Dona Bailey



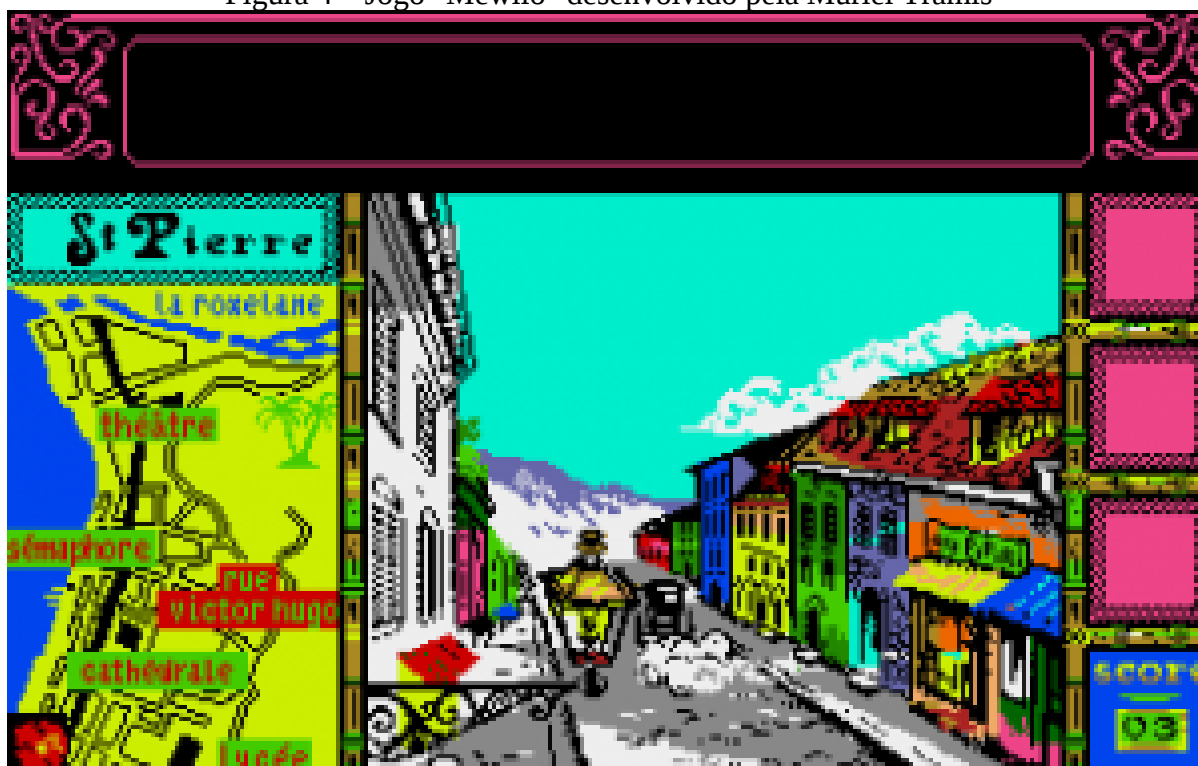
Fonte: Alexander (2007)

Provavelmente uma das primeiras mulheres negra desenvolvedoras de *games* foi a Muriel Tramis. Segundo o relato dela em entrevista com Salvador (2018), Muriel sempre gostou de ciência e de tecnologia; por isso, ela até trabalhou com programação de drones militares antes de se voltar aos jogos. A carreira dela teve início em 1986 em uma empresa pequena, a “*Coktel Vision*”, tornou-se mais conhecida por seus jogos que continham conteúdo cultural e social, os quais transpassavam a história familiar dela mesma, na ilha caribenha Martinica, um exemplo disso é o *Méwilo* de (1987), um jogo de mistério com cenário colonial (Figura 4).

O jogo acontece em Saint-Pierre, Martinica, em 7 de maio de 1902, um dia antes da cidade ser destruída pela catastrófica erupção do Monte Pelée. Você joga como um psicólogo paranormal convocado a Saint-Pierre para investigar um zumbi – o espírito do mestre dos escravos que assombra sua plantação. Para resolver o mistério, você explora a história da Martinica e confronta o legado do colonialismo francês, como a escravidão e a rebelião moldaram a ilha.¹⁰ (Salvador, 2018, n.p.).

¹⁰ Traduzido livremente pela autora.

Figura 4 – Jogo "Mévilo" desenvolvido pela Muriel Tramis



Fonte: Salvador (2018)

Salvador (2018) contou ainda que ela criou em torno de 12 jogos, uma característica dela são os cenários tropicais reproduzidos nos jogos, de locais como Brasil, Caribe e Flórida. Desses, cita-se o *Woodruff and Schnibble of Azimuth's*, que focou em temáticas pertinentes como a questão de classe social, trabalho e o sistema capitalista e o jogo *Emmanuelle: A Game of Eroticism*, esse jogo recebeu algumas críticas por se diferenciar do filme no qual era baseado – pois o protagonista era um homem em uma busca sexual, mas a Muriel criou uma protagonista feminina.

Eu sabia que meu público era majoritariamente masculino, minha equipe era masculina, então era natural falar sobre o desejo masculino. No entanto, meus heróis eram femininos e livres, o que não era comum na época. Fizemos tudo isso com humor. Ninguém ficou chateado na equipe." ¹¹ (Salvador, 2011, n.p.).

Outra *gamedev* foi Reiko Kodama, ela criou várias/os personagens na *Sega* desde 1984, um dos trabalhos mais famosos dela foi que ela participou da criação da história do Sonic (o ouriço azul) (Batistoti, 2018). Em uma entrevista com Nickel (2006) ela dialogou sobre seu trabalho em uma série de jogos de RPG "*Phantasy Star*" (Figura 5), cuja personagem principal é Alis Landale, caracterizada como uma heroína forte, ela sabe lutar e é vingativa. De acordo com Reiko, uma vez que a maioria dos jogadores são homens, existem menos personagens femininas nos jogos, assim, inserir protagonistas femininas nos anos 1980 pode ser um

¹¹ Traduzido livremente pela autora.

desafiador. Nas palavras dela, “[...] acredito que é importante que o jogador ache os personagens atraentes, e que ele/ela queira se parecer com eles ou se tornar eles. Portanto, é necessário introduzir e considerar personagens que as pessoas gostariam de se ver neles.”¹² (Nickel, 2006, n.p.).

Figura 5 – Jogo *Phantasy Star 1*, cuja protagonista é a heroína Alis, criada pela Reiko Kodama



Fonte: Nickel (2006)

Rhianna Pratchett é uma *designer* narrativa e roteirista de *games*, ela é bastante lembrada pelo trabalho na elaboração e desenvolvimento de uma nova versão da Lara Croft, no *Rise of the Tomb Raider* (2013). Pode-se dizer que ela complementou a personagens (a qual já foi hiperssexualizada), tornou-a mais complexa, a Lara agora se apresenta com roupas mais adequadas, tem emoções e defeitos, por exemplo (Batistoti, 2018). É uma lista longa de mulheres que participam dessa indústria, não sendo possível incluir todas nessas linhas, mas vale mencionar algumas influentes na área como: a Amy Hennig que trabalhou como roteirista-chefe na série de jogos *Uncharted* e foi premiada na Academia Britânica de Artes do Cinema e Televisão (BAFTA), a Kim Swift participou da criação de jogos, como *Left 4 Dead* (2008) e *Portal* (2007) e a Bonnie Ross pela atuação em *Halo* e *Counter Strike*, sobretudo por influenciar a inserção de personagens femininas (Batistoti, 2018).

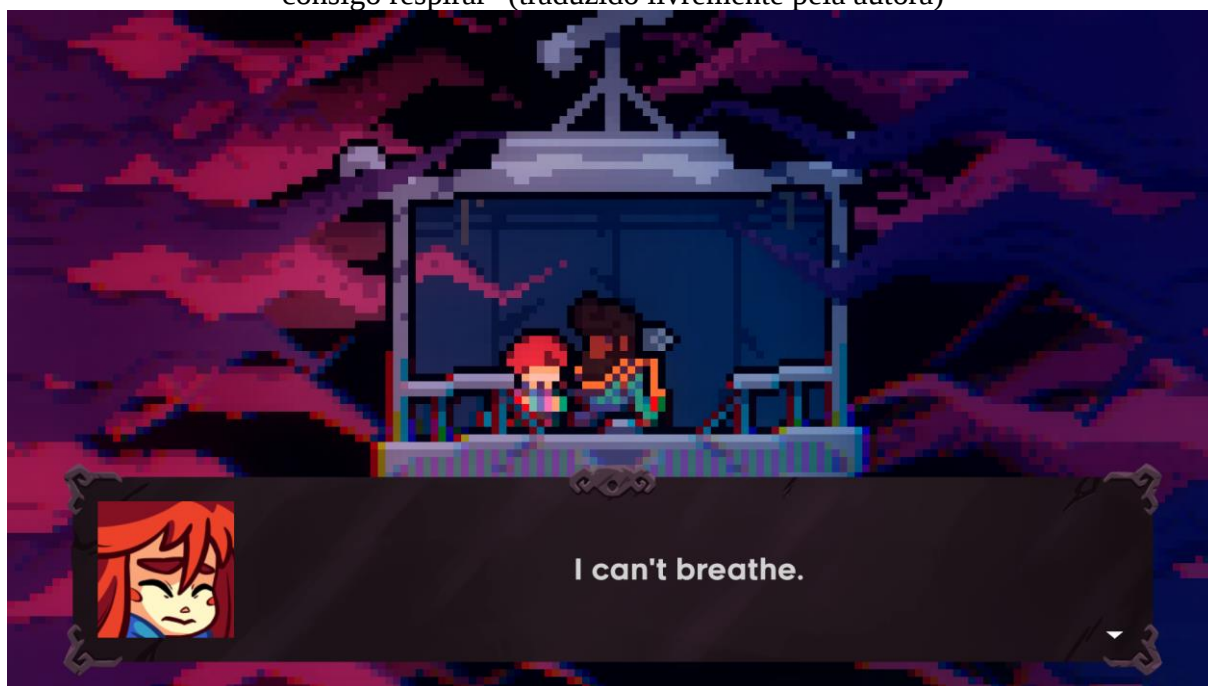
¹² Traduzido livremente pela autora.

Conforme Jennifer Hepler (2017) relatou, desde o início na indústria dos *games*, as mulheres foram invisibilizadas, sendo acusadas inclusive de “colonializarem” esse território. A autora reúne diversas histórias de mulheres *gamedevs*, as quais compartilham suas experiências como profissionais nesse campo (de guerra), como as vivências violentas, mas também a criação de uma rede de apoio entre as mulheres da área. Algumas delas são: Brenda Romero, Brianna Wu, Rebeca Ann Heineman, Mattie Brice, Judy Tyrer, Leigh Alexander, Jane Ng, Kimberly Unger, entre outras.

3.3 Narrativas interseccionais: algumas minas *gamedevs* do cenário indie brasileiro

Melo e Alvarenga (2024a) versam ainda que no cenário brasileiro e independente (indie) de jogos, pode-se destacar algumas *gamedevs* conhecidas, como Thais Weiller, do estúdio independente de jogos, JoyMasher, ela desenvolveu o *Rainy Day*, um jogo que retrata problemas de saúde mental (Grando, 2016). Érika Caramello, empresária do Estúdio Dyxel gaming, ela atua no planejamento e execução de projetos de jogos, sendo uma referência na indústria. A Ana Ribeiro desenvolveu o *Pixel Ripped 1989* (2017) lançado pela ARVORE Immersive Games Inc. A Amora Bettany, co-fundadora do estúdio MiniBoss, ela criou a arte do famoso jogo Celeste (Figura 6) de Maddy Thorson e Noel Berry. Celeste é um jogo incrível, poia além de introduzir uma protagonista mulher (a Madeline), gira em torno de questões de saúde mental. Não à toa, esse jogo foi premiado duas vezes, com o *Game Award* para melhor jogo indie e o *Game Awards - Games for Impact Award* (jogo impactante).

Figura 6 – Jogo "Celeste", cuja arte é do estúdio MiniBoss. No comando está a frase "eu não consigo respirar" (traduzido livremente pela autora)

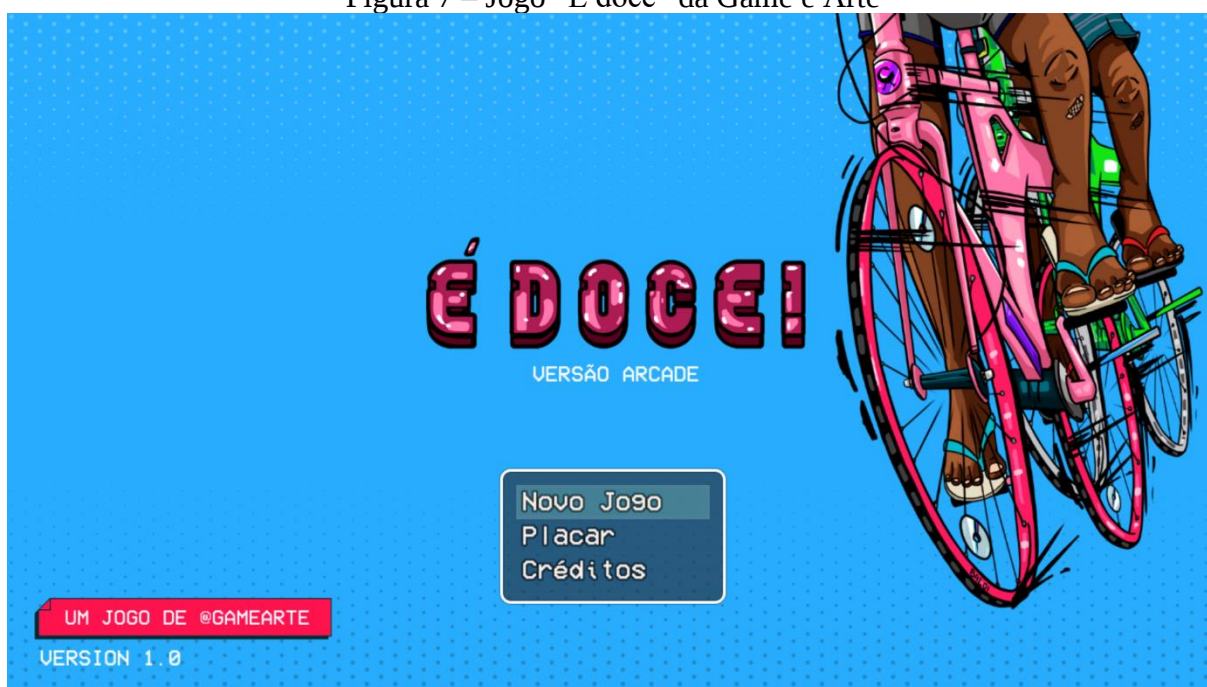


Fonte: Maddy Thorson *et al.* (2018)

Trazendo o viés da interseccionalidade como pano de fundo, eu optei por dar visibilidade a algumas das mulheres brasileiras, pretas, transsexuais, desenvolvedoras de jogos e de empresas de jogos independentes (indie), ou seja, trabalhadoras atravessadas por diversos marcadores sociais que podem contribuir para refletir e problematizar sobre essa área pouco diversa.

Pode-se dizer que o cenário de jogos indie apresenta variadas temáticas criativas e tem profissionais que intentam em contar narrativas invisíveis e contra hegemônicas, que valorizam a expressão cultural por meio do mundo imersivo dos jogos. Uma dessas profissionais é a *gamedev* Tainá Felix (criação de histórias, de textos, de cenas, de personagens, pesquisadora e artista) junto ao companheiro Jaderson Souza (*designer* digital e programador) da empresa *Game e Arte*, cujo foco são jogos socioeducativos. Ao ser entrevistada por Andreza Delgado, ela expressou o fato de a indústria de *games* e a área das tecnologias digitais ainda ser masculina e branca e que esses setores excluem pessoas negras e, sobretudo, mulheres negras, por esse motivo, elas são pouco representadas nos jogos (As Minas..., 2020). o “É doce” (Figura 7), é um dos jogos desenvolvido pela *Game e Arte*, em conjunto ao artista Murilo Santana, é um jogo curto, com narrativa decolonial, cujo objetivo é que os irmãos gêmeos Tamu e Katu peguem muitos doces no dia de São Cosmos e Damião que ocorre em setembro. Além de provocar a lembrança da infância e a familiaridade com o cenário cultural brasileiro, o jogo também mostra o preconceito com religiões afro-brasileiras nas falas de personagens como Dona Augusta, que bloqueia a rua para que as crianças não peguem os doces “suspeitos”.

Figura 7 – Jogo “É doce” da Game e Arte



Fonte: Game e Arte ([2023?])

A programadora de jogos, Raquel Motta, criou o estúdio *Sue The Real* junto a Marcos Silva, eles criam *games* com narrativas afro-brasileiras, eles buscam reproduzir experiências imersivas de impactos emocionais e, sobretudo, sociais por meio dos jogos, atualmente o diretor de arte José Wilson também faz parte da equipe (Motta, Silva; Wilson, 2020). Alguns dos jogos são: *One Beat Win* e *Angola Janga: Picada dos Sonhos* (Figura 8), o qual tem como protagonistas Andala e Soares, eles devem chegar ao Quilombo de Palmares, a/o jogadora/o deve lidar com elementos de quebra-cabeça na trajetória até o destino sonhado.

Figura 8 – Personagens Soares e Andala do jogo *Angola Janga* do estúdio Sue The Real



Fonte: Raquel Motta, Soares, Wilson (2020)

Tiani Pixel e Fernanda Dias são mulheres gamedevs e trans, o jogo delas *Unsighted* (Figura 9) do estúdio indie *Pixel Punk* foi considerado um dos melhores jogos do ano de 2021, sendo um sucesso tanto nacionalmente, quanto internacionalmente. A narrativa do jogo apresenta um futuro distópico, na terra só existem andróides/autômatos que sobrevivem por meio da substância “*Anima*”, caso fiquem sem isso, acabam se tornando criaturas maléficas, chamados “*unsighted*”; Alma (protagonista), é uma autômata/robô, ela tem a missão de salvar os outros robôs, lutar contra poderosos chefões e também reencontrar Rachel, um amor do passado (Sommadossi; Penilhas, 2021).

Figura 9 – Jogo *Unsighted* criado pelas brasileiras Tiani Pixel e Fernanda Dias, com Alma (de cabelos brancos e segurando uma espada) no centro



Fonte: Sommadossi e Bruna Penilhas (2021)

3.4 Elas por elas: iniciativas de apoio e inserção de grupos minoritários na comunidade *dev*

Existem também iniciativas importantes de incentivo à inserção de mais mulheres no campo do desenvolvimento de jogos e tecnologia digital. Como o evento *Women Gam Jam* (WGJ), cuja produtora no Brasil é Ana Antar. Esse evento é organizado por um grupo, em sua maioria, de diferentes mulheres para transformar o cenário desigual da indústria de *games*, por isso o evento foca nas mulheres cis, trans e não-binário. As *game jams* são caracterizadas como maratonas de desenvolvimento de jogos, com essência não competitiva, nas quais as pessoas interessadas (que pode ser pessoas com ou sem experiência e aspirantes) criam um jogo digital ou analógico com base em um tema definido pelas organizadoras.

A primeira edição do WGJ ocorreu em 2018 no Brasil, contando com 16 participantes e terminou com um total de 3 jogos criados, desde então, ocorre anualmente em diferentes países simultaneamente (presencialmente e virtualmente): Argentina, Austrália, Chile, Bolívia, Colômbia, México, Peru, Porto Rico e Zâmbia. Em sua última edição de 2021. Na penúltima edição, o evento aconteceu em 14 países, contou com 1000 participantes e teve como resultado 114 jogos criados, a última edição ocorreu recentemente em agosto de 2022 de modo online, o pôster (Figura 10) mostra a ideia principal da maratona: inclusão, diversidade, harmonia, respeito para criar e aprender, não competitividade (Women Game Jam, 2020).

Figura 10 – Pôster do WGJ no Brasil da edição 2022



Fonte: WGJ (2020)

O projeto “*Change the Game*” também foi uma iniciativa de fomento à participação feminina no desenvolvimento de jogos, mas o foco são meninas estudantes dos últimos anos do ensino fundamental até ensino médio. O *Change the Game* foi promovido pelo *Google Play* com a *startup* Ideias de Futuro, apoiado pelo WGJ Brasil, a terceira edição em 2021, contou com 1.490 meninas inscritas, maratonas online de desenvolvimento de jogos de celular e prêmios (Ideias de Futuro, 2021).

No caso da “[reprograma]”, a qual é uma iniciativa de impacto social, o foco é na equidade de gênero e de raça no setor tecnológico, por meio da educação. As fundadoras são Mariel Reyes Milk, Fernanda Faria e Carla de Bona, a ONG oferta cursos gratuitos de

capacitação para mulheres em situação de vulnerabilidade social, com prioridade às que são negras, trans e travestis (Reprograma, 2023).

Podemos citar também outras organizações de incentivo e apoio às mulheres e pessoas não-binárias com foco em desenvolvimento e programação, como a *PyLadies Brasil*, uma comunidade mundial, que também começou a atuar no Brasil, o objetivo é instigar a inserção delas na área de computação (PyLadies Brasil, 2024). Os eventos promovidos por essa organização visam atrair e iniciar as mulheres na linguagem da programação, fomentando a ideia de que elas também devem pertencer à essa área. Com a mesma premissa, a ONG *Manas digitais* promove a inclusão de meninas – também meninos – do ensino público fundamental e médio do Estado do Pará na área de computação e também oferta mentorias para mulheres do norte que desejam se inserir no campo tecnológico digital (Manas digitais, 2021).

Vale mencionar que as redes sociais – como *Twitter/X*, *Whatsapp*, *Discord* e *Linkedin* – são ferramentas essenciais para que as *gamedevs* se articulem e movimentem perfis e comunidades em prol da causa feminina nos jogos e no campo *dev*. A criação de comunidades para mulheres e pessoas não binárias que desenvolvem jogos é um modo de aproximar as desenvolvedoras, promover um espaço de socialização, reforçar de laços e pertencimento. Além de ser um espaço de divulgação de oportunidades de trabalho, de construção de eventos e parcerias e, principalmente, de oferecer suporte às dificuldades encontradas e compartilhadas pelas minorias nesse campo.

Diante do exposto, é necessário ressaltar a importância da atuação das mulheres nesse espaço, percebe-se que elas podem provocar mudanças fundamentais na cultura dessa indústria, como a criação de novos conteúdos (personagens, temáticas, jogabilidades, narrativas, cenários), por isso esses movimentos de incentivo à inserção feminina em áreas da tecnologia e *games* é fundamental, pois ainda existe uma distância entre esses dois mundos, em comparação aos homens. Hepler (2017) reiterou que deve-se sempre permanecer atenta, pois ainda que personagens mudem, a indústria ainda insiste em reproduzir “Gamergates” e vivências violentas ainda fazem parte do trabalho de muitas mulheres que desenvolvem jogos.

3.5 Panorama do mercado: recorte de gênero, questões trabalhistas e estratégias de enfrentamento

Para entendermos o perfil da indústria do desenvolvimento de jogos e algumas características desse trabalho, trataremos do relatório da *Internacional Game Developers Association* – IGDA (Weststar *et al.*, 2021), a pesquisa contou 803 trabalhadores/as respondentes que eram, majoritariamente, dos EUA e Canadá, a amostra revelou que mais

mulheres estão trabalhando nessa área (30%), no entanto, a maioria ainda são homens (61%), heterossexuais (68%) que tinham em torno de 36 anos; não-binários eram 8% e transgêneros 7%. Ademais, a maioria (67%) se identificou enquanto branco, caucasiano ou europeu, em menos número eram hispânico ou latino (10%), leste asiático (7%), negros e indígenas (4%), sendo a maior diversidade já demonstrada. A maioria desses responderam que a diversidade e representação no trabalho, conteúdo dos jogos e na indústria de *games* no geral era desejado, no entanto, os dados mostram que 74% acreditam que não há tratamento e oportunidades iguais e 71% percebeu desigualdade com base em gênero, etnia, orientação sexual, idade e habilidades.

No contexto do Brasil, conforme Ivelise Fortim (2022) dados da Abragames mostram que as mulheres estão mais presentes no setor, porém os homens ainda são maioria nas desenvolvedoras de jogos, tanto como sócios, como colaboradores (68,7%), as mulheres eram 29,8% e pessoas não-binárias eram 1,5%. Já em 2023, essa disparidade aumentou, quando os homens chegaram a 74,2% dos respondentes e as mulheres eram 24,3% (cerca de 821 mulheres) e pessoas não-binárias não variou (Cardoso; Gusmão; Harris, 2023). Além disso, o censo recente também aponta que o número de mulheres sócias diminuiu de 17% para 14% e há uma maior presença de homens em quase todos os setores, sendo que a área que concentra mais mulheres trabalhadoras é a de Artes e Design (44%), seguindo por Administrativo e Financeiro (17%) e o de programação e gestão de projetos (15%) não apresentou variação com o ano anterior, são 103 trabalhadoras, 616 trabalhadores homens e apenas 5 pessoas não binárias. A pesquisa ainda enfatiza a pouca participação de outros grupos minoritários, como o de pessoas pretas, que em 2022, segundo as empresas respondentes, haviam apenas 209 pessoas pretas (Fortim, 2022) e no ano posterior, essa diferença ainda era discrepante entre homens e pessoas pretas – mulheres, não binárias –; ademais, a respeito de pessoas trans, foram identificadas 47 pessoas, que em sua maioria eram mulheres e pessoas não-binárias (Cardoso; Gusmão; Harris, 2023).

Mas além da inserção das mulheres, também é importante se falar em condições de trabalho promovidas por esse setor. O mesmo censo anterior, informa que a terceirização (47%) é o principal regime de trabalho desse setor no Brasil, seguindo da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – (26%), sócios (17%), não formalizados (6%), sendo que o trabalho remoto é o mais utilizado, sobretudo, após a pandemia da COVID-19 em 2020. Nessa indústria existe uma cultura problemática de trabalho, é a prática do “*crunch*”, também chamado “*crunch time*” ou período de *crunch*. É o termo utilizado para longas jornadas de trabalho (geralmente sem remuneração), essa prática ocorre principalmente quando o jogo tem um prazo para lançamento

e deve ser finalizado, isso ocorre tanto em empresas de produção milionárias, como em empresas *indies* e é denunciada por muitas/os funcionários(as) (Ribeiro, 2019).

IGDA (Weststar *et al.*, 2021) também aponta essa prática comum, na amostra é possível notar que mesmo 52% dos/as trabalhadores/as alegarem de 40 a 44 horas por semana, houveram muitos/as que relataram que trabalham por longa horas, sendo que 1/3 desses/as alegou que o trabalho incluía *crunch*. Um adendo, é que 64% de *freelancers* (sem trabalho fixo) e 63% das/os autônomos/as (63%) disseram que fizeram o *crunch* mais de duas vezes nos últimos dois anos. Ademais, mesmo sem usar o termo “*crunch*”, 22% disseram que o trabalho exigiu longas horas de trabalho ou horas estendidas e para 47% isso faz parte desse tipo de trabalho. Apresentar doenças mentais ou psiquiátricas foi declarado por 15% das/os trabalhadoras/es.

Isso pode estar vinculado a um mercado ancorado no capitalismo neoliberal. Fernanda Amador (2014) salientou que essa lógica acaba prejudicando a classe trabalhadora menos favorecidas, uma vez que as condições de trabalho são ameaçadas por um processo de degradação de leis trabalhistas, assim as pessoas têm que lidar com um quadro problemático, no qual muitos trabalhos são informais, flexíveis (enquanto as leis), instáveis e exploradores. Antunes (2020) fala da precarização do trabalho que é cada vez mais reforçada com a expansão do trabalho digital ou remoto, sendo comum as longas jornadas de trabalho, pois não há uma separação entre a vida do trabalho e vida fora do trabalho. E também a ideia de trabalho autônomo que pode ser lida como “autoexploração” que advém do aumento da informalidade, bastante influenciada pela terceirização, a qual, em suma, aumenta o lucro das empresas e destrói as leis de proteção as/aos trabalhadoras/es (Antunes, 2020). Trazendo isso para a realidade da indústria, no censo mais recente da Abragames foi enfatizado ainda que as/os trabalhadoras/es que mais utilizam o remoto são terceirizados e os/as que menos trabalhavam remotamente eram os/as de CLT, por exemplo (Cardoso; Gusmão; Harris, 2023).

Desse modo, essa leitura é importante quando se discute sobre o trabalho de desenvolvimento de jogos, que é bastante marcado pela terceirização, informalidade e o trabalho remoto. Ligando à questão de que o mercado do trabalho assalariado foi definido pelo capitalismo patriarcal como domínio masculino, portanto, estruturado por eles e para eles.

Isso pode ser transposto na ocupação com jogos, que expressa um modelo de trabalho provavelmente mais favorável aos homens, pois estes não estão frequentemente vinculados ao trabalho doméstico e à maternidade, podendo ser uma mão de obra mais “adequada” ao período de “*crunch*”, por exemplo. Logo, pode-se pensar que as problemáticas da presença de mulheres nesse setor, não apenas como uma questão do patriarcado, mas também como uma questão do capitalismo e seus efeitos na precarização dos direitos trabalhistas.

Sob o ponto de vista de Dejours (2011) coloca-se que a atividade de trabalhar além de produzir e transformar o mundo, age nos modificando subjetivamente, uma vez que já não seremos nós mesmas/os depois da experiência do trabalho. Para o autor, o trabalho é ambíguo, pois produz sofrimento (o pior), mas também prazer (o melhor), isso porque o sofrimento é a condição que antecede o prazer, portanto pode ser superado. Assim, na tentativa de lidar com o sofrimento as/os trabalhadoras utilizam diversas estratégias de defesas para ultrapassar o pior e obter o melhor, na tentativa de proteger o psiquismo. Como reitera Alvarenga (2013) na psicodinâmica do trabalho, a normalidade pode ser lida como o equilíbrio entre as exigências provenientes do trabalho e as estratégias defensivas dos/as trabalhador/as.

Rosângela Moraes (2013) explica que na concepção de Dejours, essa é uma operação mental e inconsciente, individual ou coletiva que pode se desencadear em defesa protetora que consiste em modo de pensar compensatórios para suportar o sofrimento; defesa adaptativa e explorada que são baseadas na negação do sofrimento e consequente submissão à organização/trabalho, a qual pode levar à alienação. A autora salienta ainda que essas estratégias defensivas são importantes por promoverem proteção na vida do trabalho, ao passo que também podem ser alienantes, pois têm caráter de adaptação e não conduzem a ações transformadoras, ou seja, não modificam a condição que traz sofrimento.

De modo geral, as mulheres necessitam utilizar recursos e estratégias para “driblar” a cultural patriarcal e heteronormativa do mercado de trabalho. É mais difícil para elas, por exemplo, provar competência para assumir cargos mais elevados, como o de diretora executiva (CEO), fazendo com que elas tenham uma preocupação maior em estarem cada vez mais qualificadas (Rocha-Coutinho; Coutinho, 2011). Nas áreas mais masculinizadas, como as de Tecnologia da Informação (TI), trabalhadoras em posição de liderança acabam negando a posição de sofrimento, não enfrentando o sexo oposto (homens) e performando masculinidade, como estratégias de sobrevivência para permanecerem em seus cargos e trabalho, ficando evidente uma necessidade de normalização de discursos estereotipados de gênero (Guimarães, 2011). Nas profissões de motorista e policial, as quais demandam uma disponibilidade exigente de tempo de trabalho, as mulheres criam, estrategicamente, novas formas de gestão do tempo e diferentes percursos profissionais comparado aos homens, muitas vezes, devido a necessidade de conciliação da vida profissional com a familiar/doméstica (Nogueira; Castelhana, 2012).

Outra estratégia utilizada por mulheres para suportar a vida no trabalho, muitas vezes precarizado, é a crença religiosa e também a submissão às violências, isso foi pontuado por Mélou *et al.* (2021), as/os autoras/es argumentaram que a preferência de operadoras de caixa de supermercado em ficarem submissas a situações violentas é uma forma de evitar que sejam

demitas. Trebien *et al.* (2021) evidenciaram também que mulheres gestoras do Ensino Superior utilizam diversas estratégias de enfrentamento às adversidades do trabalho, tanto individuais (psicoterapia, medicação, práticas espirituais, atividades físicas, pausas), como coletivas (conversar com amigos e familiares).

Na leitura de Edith Seligmann Silva (2011), pode-se falar em defesas, relativo aos mecanismos psicológicos conscientes e inconscientes para se defender do sofrimento ou mal estar provocado no trabalho e também se fala no enfrentamento das situações hostis que provocam o sofrimento, as resistências. É a partir dessa visão, que nesse trabalho se fala em estratégias de enfrentamento e não somente de defesa, pois, de fato, é relevante conhecer como as trabalhadoras buscam proteção, mas também, é essencial entender como elas agem para combater a violência contra o gênero feminino no ambiente laboral. Desse modo, enfatiza-se a ação ativa das mulheres que trabalham nesse campo e valoriza-se o protagonismo delas, pois compreende-se que tão importante quanto discutir como a violência de gênero se manifesta para essas profissionais, é conhecer quais as estratégias de enfrentamento são utilizadas por elas para lidar e enfrentar essas violências no trabalho com *games*.

É importante enfatizar que, ainda em proporções muito menores que os homens, durante toda a história dos jogos e até nos dias atuais, elas habitam esses lugares e resistem, não só à violência de gênero e ao sexismo, mas às condições, muitas vezes, insalubres de trabalho para todos os gêneros. Por isso, esse trabalho objetivou analisar os relatos de mulheres que trabalham com desenvolvimento de jogos eletrônicos sobre estratégias de enfrentamento à violência de gênero nesse meio.

Para isso, foi necessário conhecer o perfil sociodemográfico das participantes, o perfil como trabalhadoras de desenvolvimento de jogos e investigar as estratégias de enfrentamento das participantes em relação à desigualdade e a violências de gênero experienciadas no trabalho como desenvolvedoras de jogos, a partir dos relatos de suas experiências pessoais na indústria de jogos. E a partir disso, foi importante discutir e problematizar como elas participam, resistem e acrescentam nesse meio como criadoras de *games*.

CAPÍTULO 4

METODOLOGIA

Essa pesquisa é de abordagem qualitativa. Quando se fala em pesquisa social de abordagem qualitativa, deve-se estar preparada/o para mergulhar na busca pela compreensão de significados, de subjetividades, de sociedades, de contextos, de valores, de culturas, de indivíduos, de grupos, de cenários. Para Maria Cecília Minayo *et al.* (2002) as sociedades humanas existem em um espaço determinado e têm características específicas, assim são aspectos fundamentais dinamismo, provisoriedade e especificidade. As pesquisas qualitativas são caracterizadas então como abertas, interpretativas, reflexivas, críticas, voltadas aos aspectos sociais, que não buscam se esgotar ou cristalizar, mas cada vez mais aprofundar, discutir e adaptar o conhecimento.

Flick (2013) acrescenta que a pesquisa qualitativa busca lidar com significados subjetivos e latentes ou inconscientes ancorados nas vivências das/os participantes, com foco no contexto social e de vida de cada pessoa. Nessa abordagem, os/as participantes são protagonistas, com diferentes modos de percepção, ligados a um tema em questão. Desse modo, entende-se que a pesquisa de abordagem qualitativa em Psicologia deve atentar tanto para a condição de sujeito das/os pesquisadas/os, como para a condição de sujeito do/a pesquisador/a, sendo relevante o contato com a subjetividade e o caráter ativo de pesquisar, com liberdade de ater às próprias ideias no fazer ciência e na produção de novos conhecimentos (Rey, 2005).

O tipo da pesquisa é exploratório, pois se objetiva uma melhor compreensão dessa temática pouco explorada, além de incentivar discussões para futuros estudos. E assim como muitas pesquisas desse tipo (Gil, 2008), o levantamento de informações se deu por meio de entrevistas, pois estas possibilitam entrar em contato com experiências, vozes, relatos compartilhados. A seguir, para melhor entendimento de como se deu, em termos metodológicos, essa pesquisa se descreve mais detalhadamente as questões como participantes, local de pesquisa, instrumentos e procedimentos, análise e aspectos éticos.

4.1 Participantes

As participantes dessa pesquisa são mulheres, pessoas que se identificam com o gênero feminino (cisgênero ou transgênero), que trabalhem com desenvolvimento de jogos eletrônicos. Foram entrevistadas 10 participantes, esse número foi entendido como necessário para o

cumprimento do critério de saturação – quando o material obtido foi suficiente para análise e entrevistas futuras deixaram de ser necessárias –.

Quanto ao critério de inclusão, as participantes, necessariamente, consideravam-se mulheres, com idade mínima de 18 anos, sem limite máximo de idade; que atuavam na área de criação/desenvolvimento de jogos e que tinham participado da produção de ao menos um jogo. Ademais, foram excluídas da pesquisa, as mulheres que não tinham acesso à internet com qualidade, espaço adequado para realização da entrevista online; e as participantes que apresentavam prejuízos na comunicação oral de qualquer natureza.

Ressalta-se para a importância de ouvir mulheres desenvolvedoras de *games*, as quais foram as protagonistas dessa pesquisa e suas experiências de sobrevivência e resistência à violência de gênero nesse meio. Valorizando seus relatos e atentando para os contextos subjetivos, sociais e históricos nos quais foram produzidos.

4.2 Local

A pesquisa ocorreu de modo *online*. Pôde-se transpor para os estudos *online* os mesmos métodos que se capta opiniões e relatos nas pesquisas sociais presenciais. No entanto, conforme Flick (2013) optar pelo levantamento de informações *online* traz algumas vantagens como o baixo custo, facilidade de uso pela pesquisadora, e principalmente, ausência de restrições espaciais; mas também desvantagens, como restrição às potenciais participantes – alcançando apenas as que são ativas na internet, por exemplo –, a necessidade de recursos técnicos (como computador, internet) e possíveis falhas de conexão. E dentre os cuidados sugerido pelo autor e que foram tomados, têm-se a cautela em não generalizar a amostra da pesquisa para populações inadequadas. Assim, tendo em vista que o público-alvo dessa pesquisa era bastante específico, entendeu-se que o ambiente virtual abrangeu um número maior de participantes de distintas regiões do Brasil, enriquecendo os dados coletados, além de economizar tempo e custos.

Salienta-se que as redes sociais como *e-mail*, *Linkedin* e *Whatsapp* foram importantes canais de divulgação e contato com as potenciais participantes, onde se buscou auxílio em páginas, perfis e fóruns de comunidade *gamer*, sobretudo de mulheres da área articuladas à luta feminina nesse universo e ao desenvolvimento de *games*.

Ressalta-se que o contato com as participantes foi *online* e individual, de modo que as entrevistas se deram entre a pesquisadora e cada participante por vez. O local específico das entrevistas foi definido por cada uma delas, de acordo com sua conveniência. A pesquisadora

conduziu as entrevistas de seu próprio domicílio, em um cômodo isolado e com fones de ouvido, garantindo a privacidade das participantes.

4.3 Instrumentos

Foi utilizado nesse estudo, um computador com acesso à internet e com microfone para a entrevista com as participantes. Para a condução da entrevista foi utilizado um roteiro semiestruturado (Apêndice 1), contendo perguntas que abrangeram o perfil da participante (idade, cor, orientação sexual, local de residência, relação com os *games*, função no trabalho com desenvolvimento de jogos, tempo de trabalho, rotina e modalidade) e sua experiência pessoal vinculada ao contexto da pesquisa. Ressalta-se que foram disponibilizados termos obrigatórios como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 2) para as participantes que assinaram digitalmente antes das entrevistas serem iniciadas.

4.4 Procedimentos

Para a ocorrência da pesquisa, as informações só foram obtidas após ser aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Pará (UFPA), sob número 6.111.950. Sendo assim, seguiu-se as diretrizes da Resolução Nº 466 (Conselho Nacional de Saúde, 2012) que visa a assegurar os direitos e deveres dos/as participantes da pesquisa, da comunidade científica e do Estado.

Desse modo, o estudo se iniciou com a divulgação da pesquisa nas redes sociais, momento importante para informar sobre o objetivo, metodologia e critérios de inclusão da pesquisa. Salienta-se que na divulgação foi incluído o e-mail e número do celular da pesquisadora para possibilitar um contato mais pessoal com a participante.

Após o contato inicial, ocorreu uma conversa com cada uma em particular para as apresentações pessoais, informações sobre a pesquisa, cessar dúvidas e convite formal para participação. Para aquelas que aceitaram participar desse estudo, foi então enviada uma versão digital do TCLE que foi lida e assinada pela participante, que incluiu uma assinatura digital e reenviou à pesquisadora por e-mail. Após a conclusão desta etapa, teve início a entrevista e gravação da chamada de vídeo pela plataforma *Google Meet*, que garantiu a criptografia dos dados. Optou-se pela entrevista síncrona de vídeo, pois essa modalidade se aproxima da entrevista presencial, permitindo diálogo real imediato e maior proximidade entre participante-pesquisadora, além de possibilitar analisar tanto conteúdo falado, quanto expressões não verbais (Flick, 2013).

A entrevista teve duração aproximada de uma hora, variando de mais ou menos extensa, dependendo do engajamento das participantes. Foi reiterado que a participante podia

interromper ou recusar a participação no estudo, sobretudo em caso de desconforto e constrangimento com as perguntas. Por fim, para a análise do conteúdo das entrevistas, foi necessário seu registro em áudio para transcrição, assim, as participantes estavam cientes de que as entrevistas seriam gravadas e forneceram autorização explícita por meio do TCLE e reafirmaram antes de iniciar as entrevistas.

4.5 Análise

O método empregado foi baseado na proposta de Mary Jane Spink (2010) de análise de práticas discursivas e produção de sentidos. É relevante apontar que esse método é alinhado às perspectivas construcionistas. Por isso, faz-se necessário entender um pouco sobre esses movimentos, pode-se dizer que apesar de apresentam diferentes maneiras de posicionamento, de modo geral estes rompem com uma visão hegemônica do fazer ciência e assumem a não neutralidade nas pesquisas. Consideram que o conhecimento é produto de um processo de construção sócio-histórico, sendo proveniente das interações humanas em determinado contexto histórico, ou seja, nós o construímos coletivamente.

Diz-se assim, que estes movimentos apresentam uma postura antiessencialista, a qual sugere que não existe objeto natural e sim, construções que fazemos sobre o objeto. Fala-se também da noção de relativismo, pois ao entender que a realidade é construída socialmente ao longo dos tempos e depende da cultura de cada sociedade, existem assim versões da realidade ou realidades (Guimarães; Paula, 2022). O encontro que pode acontecer entre essas abordagens e esse trabalho é justamente a postura de questionamento quanto ao instituído, o considerado “natural” na conjectura social, pois “[...] todas essas posturas compartilham uma desconfiança sobre a natureza pré-discursiva de qualquer objeto social: tais como gênero, classe social, raça, loucura etc.” (Spink; Medrado, Mélo, 2014, p. 22).

O ponto central nessa análise discursiva alinhada a essas perspectivas é linguagem cotidiana. A partir das ideias de Mikhail Bakhtin (2006) têm-se a linguagem como figura protagonista na construção das relações sociais e das realidades. Para o autor, toda linguagem é dialógica, produto de processos construídos coletivamente e ocorre na conversação entre as pessoas. É o que se chama de interanimação dialógica, que ocorre quando as pessoas interagem conversando sobre algo, expressando suas opiniões, ideias, argumentos e posicionamentos – que são carregados por suas histórias e contextos de interações passadas, assim há sempre um jogo de posicionamentos em relação à fala do outro (Nascimento; Tavanti; Pereira, 2014). E é dentro desse “jogo dialógico” ou relação dialógica (interação social) que se produz sentidos e formas de agir no mundo (Guimarães; Paula, 2022).

É nesse cenário que entram as “práticas discursivas”, uma vez que a linguagem é entendida como prática social, essas dizem respeito às diversas formas que nós produzimos sentido e nos posicionamos nas relações sociais cotidianas por meio da linguagem (Spink, 2010). Assim, estas implicam diversas produções sociais, como ações, escolhas, contextos, linguagens (Spink, 2013). Portanto, 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. Considerando sempre os diversos contextos e particularidades, pois os sentidos são os termos construídos por nós ao longo da existência para compreendermos e agirmos na vida. Ademais, ressalta-se que esses são formados a partir das interações sociais, são sempre fluídos e contextuais (Spink, 2010).

De modo sucinto, as pesquisas de práticas discursivas querem entender como as pessoas falam, quais os repertórios linguísticos utilizados por elas ao dialogarem sobre o assunto e suas experiências de vida, bem como nas outras vozes presentes nessas falas (Nascimento; Tavanti; Pereira, 2014). Quanto aos aspectos teóricos, é relevante citar: 1) os gêneros de fala, dizem respeito à nossa competência comunicativa em sociedade, é o enunciado em sintonia com o contexto social, tempo e interlocutores/as); 2) as linguagens sociais, são discursos específicos de determinados grupos, época, geração, cultura...; 3) os repertórios linguísticos são termos, figuras de linguagens, conceitos sobre as coisas que aprendemos no processo de aprendizagem da linguagem do cotidiano e 4) os tempos de circulação desses repertórios: longo, é o tempo em que dominamos a memória dos discursos culturais; vivido, tempo da socialização em que vamos entrar em contato com os gênero de fala, repertórios e linguagens sociais, vamos ressignificar conteúdos e construir as memórias pessoais; curto, é tempo em que ocorrem as interações e diálogos no presente, unindo as memórias (culturais e pessoais), é o momento da produção de sentidos, isso é, o aqui e agora (Spink, 2010).

Dentre dessa perspectiva, o mapa é um importante instrumento de análise que possibilita a visualização do processo de interanimação que ocorre durante o contexto da entrevista/conversa. Diz respeito a uma tabela cujas colunas são temas definidos pela pesquisadora e refletem tanto o roteiro das entrevistas, como o material das entrevistas. Dentre as vantagens do mapa está a possibilidade de visibilidade aos repertórios das participantes, ao processo de produção e negociação de sentidos, relações de saber-poder e como as pessoas se posicionam sobre o tema em questão (Nascimento; Tavanti; Pereira, 2014).

A escolha por esse instrumento se deu pela possibilidade de 1) sistematizar e auxiliar o processo de interpretação das entrevistas ao se eleger temas (assuntos) conforme os relatos e alinhados aos objetivos da pesquisa; 2) visualizar as semelhanças e as diferenças nos discursos

de cada participante sobre as violências de gênero no trabalho com jogos que surgiram no diálogo entrevistadora-entrevistada e 3) identificar quais estratégias de enfrentamento elas utilizavam e quais sentidos essas trabalhadoras empregavam ao enfrentamento à violência de gênero, pontuando também as semelhanças e especificidades conforme suas vivências, contextos e intersecções.

Para a produção dos mapas, percorreu-se o seguinte caminho: a transcrição sequencial, a transcrição integral, organização dos temas/objetivos selecionados e resumo dos relatos no *Microsoft Excel*, os mapas e por fim, a discussão com recortes do material. Desse modo, primeiramente, ocorreu a transcrição sequencial das entrevistas, a qual basicamente é um resumo da entrevista, essa etapa permitiu a aproximação com o material das conversas e foi ideal para observar e definir os temas mais relevantes trazidos. Foi, então, produzido na ferramenta *Microsoft Word* um quadro com as colunas: interlocutoras (pesquisadora ou entrevistada), sobre o que fala (ações, argumentos, sentimentos e repertório linguístico) e tema, após cada entrevista. Traz-se como exemplo um recorte de uma das transcrições sequenciais (Quadro 1) que pode ser visualizado abaixo.

Quadro 1 – Recorte de transcrição sequencial de Namikiki.

Interlocutoras	Sobre o que fala	Tema
Pesquisadora	Faz apresentação inicial e explica o funcionamento da entrevista. Inicia a gravação.	
Pesquisadora	Pergunta sobre contato com os jogos	Contato com jogos
Namikiki	Diz que foi quando criança, com 5 ou 7 anos, sendo o primeiro videogame o <i>Turbogame</i> , que veio com um jogo clone do <i>pac man</i> e depois ganhou do pai o <i>Super Nintendo</i> . O videogame sempre acompanhou a vida dela.	Contato com jogos Introdução por figura masculina e familiar
Pesquisadora	Pergunta sobre hábito de jogar	Hábito de jogar
Namikiki	Diz que joga menos do que gostaria por causa do trabalho com jogos. O foco é mais em estudar, desenvolver do que jogar em si, mas tem coleções de videogames. Ri.	Hábito de jogar

Fonte: elaborado pela autora.

Segundamente, foi realizada a transcrição integral dos vídeos da entrevista, essa transcrição foi literal, dessa forma, registrou-se tudo, quem falou (interlocutoras), todas as falas das participantes e também como falaram. Um importante recurso do *word* aplicado foi a numeração das linhas para fins de localização das falas no mapa e na discussão. Terceiramente, para fins de organização desse processo interpretativo, eu optei por fazer uma tabela no Excel com informações provenientes dos relatos sobre o perfil sociodemográfico, o perfil das trabalhadoras *gamedevs* e os temas selecionados para análise, como um esboço para os mapas.

Finalmente, foram criados 10 mapas dialógicos¹³, um de cada entrevista, que foi a junção das duas transcrições realizadas e por isso é um quadro que contém as colunas: Perguntas (objetivos da pesquisa) e os temas e os trechos específicos das entrevistas, os quais foram escolhidos conforme a relevância para os objetivos da pesquisa, sendo eles: 1) violência de gênero; 2) estratégias de enfrentamento; 3) ações modificadoras e 4) emoções/sentimentos. Salienta-se que as linhas das falas transcritas (transcrição integral, portanto, não alteradas) e suas interlocutoras acompanham todas as falas para melhor visualização e entendimento.

Assim, a partir dos trechos selecionados e dos temas nos mapas foi realizada uma argumentação crítica e reflexiva dos relatos expressados pelas participantes. Evidenciando as semelhanças e especificidades das vivências das trabalhadoras na indústria de jogos em relação à violência de gênero no trabalho, mas principalmente, em como enfrentam essas violências e as ideias para modificar esse cenário adverso. Importante salientar que a análise dos relatos é alinhada aos estudos, fatos, questionamentos e provocações de gênero, violências, trabalho, estratégias e desenvolvimento de jogos discutidos no referencial teórico desse trabalho.

4.6 Aspectos éticos

No que tange aspectos éticos, essa pesquisa seguiu as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos aprovadas na Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012 (Conselho Nacional de Saúde, 2012). Sendo devidamente aprovada no CEP do Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Pará (UFPA), sob número 6.111.950. Dentre os aspectos de bioética, atentou-se para voluntariedade, autonomia, justiça e equidade.

Logo, foi esclarecido às participantes que a participação é voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento e que não seria oferecida nenhuma forma de pagamento ou de benefícios materiais condicionais à participação nessa pesquisa.

¹³ No Apêndice 3 dessa dissertação é possível visualizar detalhadamente um dos mapas produzidos, proveniente da Entrevista de Claire.

Quanto à autonomia, foi garantida às participantes total autonomia e liberdade de não responder às perguntas que lhe causem qualquer desconforto ou de desistir da participação temporária ou permanentemente. Ademais, ressalta-se que elas escolheram como, quando e onde queriam participar. Assim, o momento da entrevista foi confortável e de acordo com a disponibilidade de cada participante.

Além disso, o contato com as entrevistadas e o manejo dos dados dessa pesquisa foram baseados na justiça e na equidade. Portanto, a pesquisadora atentou para que não fossem feitas perguntas constrangedoras e a análise do discurso não foi de modo algum depreciativa. Além disso, foi de extrema importância a proteção da identidade das participantes, assim, cada uma pode optar por escolher ou preferir que a pesquisadora escolhesse nomes fictícios de personagens de jogos que substituíssem seus nomes reais. Por fim, foi utilizada a plataforma *Google Meet* que contém criptografia para proteger o sigilo das entrevistas, os dados foram guardados em segurança, por meio de criptografia virtual e os nomes codificados. Depois de transcrever as entrevistas, os arquivos em vídeo e áudio foram devidamente deletados.

CAPÍTULO 5

PERFIL DAS GAMEDEVs

5.1 Perfil sociodemográfico

Participaram dessa pesquisa 10 entrevistadas, cujos pseudônimos escolhidos por elas e pela pesquisadora são: Alma, Aloy, Ayo, Claire, Chloe Price, Ellie, Mipha, Namikiki, Naminé e Vicles. Desde do início, as *gamedevs* demonstraram-se receptivas e confortáveis às perguntas da pesquisa. Inicialmente, as participantes responderam questões como: idade, cor/raça autodeclarada, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil e Estado de residência (Tabela 1). Salienta-se que parte dessa discussão é ancorada nas análises de Melo e Alvarenga (2024b).

Tabela 1 – Características sociodemográficas das participantes.

Características sociodemográficas	Gamedevs
Identidade de gênero	
Cisgênero	10
Idade	
21 a 29 anos	4
32 a 40 anos	6
Cor/raça autodeclarada	
Branca	8
Preta	1
Parda	1
Estado civil	
Solteira	8
Casada	2
Estado de residência	
Pará	1
Pernambuco	1
Minas Gerais	1
São Paulo	4
Paraná	1
Rio Grande do Sul	1
Fora do Brasil	1
Orientação Sexual	
Bissexual	3
Heterossexual	3
Assexual	2
Demissexual/Bissexual	1

Como se pode observar na tabela, as entrevistadas são mulheres, todas se identificaram como cisgênero e elas apresentavam idade de 21 anos à 40 anos, sendo que a maioria tinha mais de 30 anos. Enquanto à cor/raça autodeclarada, elas são majoritariamente brancas (oito), sendo uma parda e uma preta. Diante desse primeiro achado, notou-se um quadro pouco diverso em termos de pessoas transgênero e pessoas pretas e/ou não brancas, isso está de acordo com outras pesquisas mais amplas que revelam uma indústria de desenvolvimento de jogos eletrônicos pouco diversa (Cardoso; Gusmão; Harris, 2023; Weststar *et al.*, 2021).

Cida Bento (2022) salientou que existe um pacto civilizatório baseado em relações de dominação, ela utiliza o termo “pacto da branquitude” para denunciar o contrato silencioso de brancos para manter os privilégios de seus iguais, sendo que os homens brancos são as figuras protagonistas que se esforçam para manter essa aliança e as mulheres negras são as mais afetadas por isso). Tatiele Souza e Tania Tosta (2020) argumentaram que essa estrutura é perpetuada na área da Tecnologia de Informação, que é dominada pelo público masculino e branco, uma consequência disso é o impacto nas carreiras profissionais de pessoas pretas e mulheres que se inserem ou tentam progredir nesse setor.

Melo e Alvarenga (2024b) frisam que a indústria de jogos reflete desigualdades sociais e segue uma tendência elitista que vem das áreas tecnológicas, o que pode afetar pessoas que não correspondem ao perfil privilegiado de homem, branco e cisheterossexual. Por isso, é válido enfatizar a importância de um movimento feminista que também seja antirracista, anticapitalista e a favor das causas Lgbtqia+.

Ademais, 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 (São Paulo e Minas Gerais) e Sul (Rio Grande do Sul e Paraná). Esse é um dado esperado, como supracitado, há uma concentração de polos de desenvolvedoras nas regiões sul e sudeste do país e onde, provavelmente, existe mais oportunidades de emprego e progressões na carreira como *dev*.

Outra característica é a orientação sexual, essa categoria apresentou mais diversidade do que as anteriores, pois três delas se identificaram como Bissexuais, uma como Demissexual e Bissexual, três eram Heterossexuais, duas se declararam Assexuais e uma disse ser Pansexual. Diferente do que outras pesquisas apontam sobre a maioria dos homens serem heterossexuais no setor gamedev, a maioria das gamedevs dessa pesquisa faziam parte da comunidade

LGBTQIA+. Logo, é achado interessante ao levar em consideração que falamos de um setor, frequentemente, denunciado pela inadequação à minorias políticas, isso pode levar a dois caminhos: essas mulheres podem sofrer dupla violência quando dois eixos de opressão se interseccionam – gênero e sexualidade –, sendo um ponto importante a se atentar (Melo, Alvarenga, 2024b); além disso, ressalta-se um ponto já defendido de que, mesmo em menor proporção, pessoas diversas fazem parte da indústria, seja trabalhando ou jogando, isso é o suficiente para que esse setor promova maior diversidade na representação de minorias sociais.

5.2 Perfil Gamedev

Em sequência, as desenvolvedoras responderam questões sobre como ocorreu a introdução ao videogame, o hábito de jogar atual e como ocorreu o interesse em trabalhar como *gamedev*. Como o quadro 2 abaixo apresenta, a introdução dessas mulheres ao videogame ocorreu principalmente por figuras familiares masculinas, como pai, irmão e primo. Isso pode ter ligação com o fato de que os videogames, por muito tempo, foram considerados brinquedos de meninos e consequentemente, direcionado a eles, que tinham maior acesso a esses artefatos, enquanto as meninas jogavam de modo secundário (Cassell; Jenkins, 1998; Hepler, 2017).

Quadro 2 – Informações sobre introdução ao videogame e hábito de jogar.

Gamedev	Introdução ao videogame	Hábito de jogar
Mipha	Irmã e pai	Pouco/Jogos curtos
Naminé	Primo e pai	Pouco/Switch, celular e Playstation 4
Chloe Price	Pai, mãe, tio e amiga	Bastante/Diversos gêneros
Vicles	Padrasto	Pouco/Apenas para trabalho e estudo
Aloy	Irmão	Bastante/Jogos curtos, indies, desestressantes
Ayo	Irmão e parceiro	Pouco/Puzzle games e jogos com narrativas interessantes
Alma	Pai	Pouco
Namikiki	Pai	Pouco/Foco em trabalho e estudo
Claire	Irmão, pai e conhecidos	Pouco/Jogos curtos e indies
Ellie	Irmão	Sim/Jogos de exploração, fofos e desestressantes

Fonte: elaborado pela autora.

Nesse contexto, a pesquisa das autoras Fontoura, Oliveira e Amaral (2018) apresentou dados significativos relativo a essa discussão quando das 151 mulheres respondentes, mais da metade afirma que o gênero limitou o acesso aos jogos, sendo um dos fatores mencionados, a privação de acesso a jogos violentos ou por ser considerado “brinquedo de meninos”. Algumas delas declaram que não passaram por isso, pois os pais não seguiram essa postura de diferença de gênero entre as/os filhas/os. No entanto, o fato do videogame de console ser um artefato caro e assim, pouco acessível a camadas menos favorecidas, acabou limitando o acesso de algumas delas aos jogos. Uma parte delas relata que o contato inicial com esse universo só foi possível com a popularização dos computadores (PCs), que eram mais funcionais do que consoles, no sentido de não ser um artefato caro apenas para jogos. Esse aspecto econômico é enfatizado pela Pesquisa Game Brasil, a qual expõe que o hábito de jogar está diretamente ligado às classes sociais de maior poder aquisitivo e os jogos têm se tornado mais acessível com a plataforma de celulares ou jogos de *smartphones* no Brasil (Pesquisa Game Brasil, 2023).

Essa dinâmica apareceu em relatos como o da Aloy, que explicou que o videogame era do seu irmão e acrescentou que era um brinquedo caro, sendo direcionado ao consumidor mais provável, o menino da casa:

[...] Então, na verdade eu comecei, porque **o meu irmão mais velho jogava**, ele tinha um Super Nintendo¹⁴, a gente **não tinha dinheiro** de comprar assim, nos anos 90, né? A gente não tinha dinheiro de comprar outras plataformas, então a gente tinha esse super Nintendo que já era bem capenga na época e gente tinha, tinha essa coisa assim de jogar as coisas que ele jogava, né? Então não era uma coisa do tipo assim “Ah, vamos comprar os jogos que a Aloy queria jogar” ou “Vamos incentivar isso”, era mais uma coisa já tava lá, por causa dele, **então eu jogava o que dava**. (Entrevistada, grifo nosso).

O caso da Naminé também segue essa narrativa, como ela expôs:

[...] o Playstation tinha que parar no quarto de alguém e no quarto de quem que foi parar, né? [Risos] Claro que o **do meu irmão**. eu lembro especificamente de precisar esperar ele ir pra aula dele de tarde, porque era **quando ele não tava no quarto dele pra eu poder jogar videogame** no quarto dele [...]. (Entrevistada, grifo nosso).

Ademais, quanto ao hábito de jogar atualmente, foi possível perceber que grande parte das *gamedevs* joga pouco devido ao trabalho com jogos e poucas ainda costumam jogar bastante. São muito citados jogos curtos, desestressantes e indies como escolhas para jogar. Também foram mencionados o intuito de jogar para trabalho e estudo, além do gosto por jogos com narrativas interessantes, de exploração e temáticas fofas. Como a entrevistada Claire declarou “Porque **não tem tempo muito pra ficar jogando**, né? Depois que cê cresce, é isso,

¹⁴ É um console de videogame desenvolvido pela empresa Nintendo.

né? [...]” (grifo nosso). A Ellie que ainda joga frequentemente tem preferência por jogos não estressantes e explicou “[...] mas eu gosto mais dos **jogos que não me cause esse estresse**, que aí eu já tô estressada do trabalho, eu vou realmente pra relaxar, esquecer, até porque como eu trabalho mexendo com o desenho dos jogos e esse ambiente assim, é muito coisa pra ser feita [...]” (grifo nosso).

O interesse em trabalhar com desenvolvimento de jogos surgiu de diferentes modos entre as participantes, mas a maioria delas (seis) disseram que surgiu do contato com videogames na infância, como o hábito de jogar, o gosto por jogos e/ou pela leitura de revistas de jogos. A influência familiar de mãe e pai também foi mencionada (duas), a influência por parceiros homens engajados com jogos (duas), o trabalho com tecnologia (uma), migrar de área e oportunidade de trabalho (uma). Além disso, também foram citados o potencial pedagógico e o acadêmico dos jogos.

Nesse sentido, pode-se notar que se segue um padrão argumentado por Johnson (2018), pois o gostar de videogames incentivados desde a infância é um dos fatores que levaram os desenvolvedores entrevistados a escolherem trabalhar com desenvolvimento de jogos. O autor argumenta que isso é mais comum com os filhos homens que também sofrem a influência da transmissão familiar de interesse na área com computadores e eles são favorecidos pela divisão sexual do trabalho, a qual dita que a área da informática/tecnologia é um campo de trabalho masculino, esses fatores constituem a tecno-masculinidade que pode impactar na menor participação de mulheres e homens que divergem dessa masculinidade.

Outros tópicos conversados estão ligados à trajetória de atuação como *gamedev*, fala-se da função que elas ocupam como *gamedev* e do tempo de atuação na área (Tabela 2), e da rotina de trabalho, com tópicos sobre a modalidade de trabalho (remoto, presencial, híbrido), além da carga horária de trabalho e também foi citada a situação atual de trabalho pelas participantes (Tabela 3). Por fim, as participantes também responderam sobre trabalhar com outras mulheres desenvolvedoras.

A respeito das funções ocupadas por elas, a tabela 2 abaixo mostra que seis delas se identificaram como produtoras, as entrevistadas Aloy e Ayo se identificaram também como roteiristas, as demais são analista de qualidade, artista conceitual, *designer* e programadora.

Tabela 2 - Informações sobre função e tempo de atuação.

Trajetória de trabalho	Gamedevs
Função ocupada	
Produtora	4
Produtora/Roteirista	2

Analista de Qualidade (QA)	1
Artista conceitual	1
Designer de jogos	1
Programadora	1
Tempo de atuação	
1 a 2 anos	3
3 a 5 anos	4
9 a 13 anos	3

Fonte: elaborado pela autora.

Ainda que seja uma amostra pequena, percebe-se uma maior presença das desenvolvedoras na função de produção ou gestão de projeto, mas também percebemos a presença feminina em setores variados do desenvolvimento. Assim como o censo da Atragames, elas estão mais concentradas em setores de gestão de projetos e de artes e *design* (Cardoso; Gusmão; Harris, 2023; Fortim, 2022). Além disso, o tempo de atuação é variado, a atuação mais recente foi de um ano e a mais longa foi de 13 anos, a maioria das *gamedevs* (sete) trabalha na indústria de jogos há ao menos três anos.

Tabela 3 - Informações sobre rotina de trabalho.

Rotina de trabalho	Gamedevs
Modalidade de trabalho	
Remoto	5
Presencial e remoto (Híbrido)	5
Carga horária de trabalho	
6h a 8h/dia flexível ou semi flexível	5
8h/dia, flexível ou período de " <i>Crunch</i> " ¹⁵	4
7h a 8h/dia	1
Trabalho atual	
Sócia/Empresa própria e indie	3
Não trabalha/Não quer voltar para área	2
Não trabalha/ <i>Layoff</i>	1
Funcionária/Empresa plataforma PC e console, Empresa plataforma mobile ou Empresa indie	3
Freelancer/Autônoma	1

Fonte: elaborada pela autora.

A respeito da modalidade, a tabela 3 mostra que todas as participantes alegaram ter experiência com trabalho remoto ou formato híbrido, sendo que metade delas apenas com a modalidade remota. As entrevistadas Vicles, Alma, Ayo e Ellie disseram já ter trabalhado no regime presencial, sobretudo antes da pandemia da Covid-19. Dentre as vivências de trabalho presencial compartilhadas, a história da produtora Vicles é impactante, ela disse que apesar do

¹⁵ Como tratado anteriormente, o "*crunch time*" se refere à prática exaustiva de estender a jornada de trabalho para finalizar a tarefa, geralmente, em épocas de lançamento dos jogos e sem remuneração adicional.

trabalho ser importante para a carreira dela, a condição do local de trabalho era precária. Como ela compartilhou:

[...] Falei “mano, eu vou ter que trabalhar **nesse cativeiro** aqui fedido, empoeirado” [...] **não tinha computador pra mim**, eu **usava o meu pc quebrado pessoal**, tinha cadeira, eu lembro que eu sentava numa cadeira tipo de bar e a mesa aqui em baixo assim, era uma **situação muito muito precária** assim, bem ruim. (Entrevistada, grifo nosso).

De acordo com as participantes, a carga horária de trabalho é, em suma, flexível, podendo variar de seis a oito horas por dia a depender do trabalho, ou seja, se é de uma empresa própria, se é trabalhadora *freelancer* ou autônoma (sem vínculo empregatício) ou se for contratada. A flexibilidade de horário foi trazida, por algumas delas, como algo positivo e prático relacionado ao trabalho remoto, como a Chloe Price e Namikiki. Para a Namikiki, que trabalha remotamente utilizando equipamentos fornecidos pela empresa, isso significa poder conciliar o trabalho com outras atividades de vez em quando, como ela disse “[...] Porque como eu trabalho em casa, às vezes dá pra sair pra tomar um banho, pra esticar a costa na cama, sabe? Aí, por exemplo, eu moro com a minha mãe e com a minha avó, aí tem que dar uma ajuda lá, ajudo elas, [...] **tem essas flexibilidades**, né?” (grifo nosso).

Ademais, sobre a situação de trabalho no momento da pesquisa, três delas declaram que trabalhavam em suas empresas próprias independentes (indie), outras três não estavam trabalhando no momento, sendo que duas dessas não desejavam retornar para área de jogos e uma estava desempregada devido à demissão em massa. As demais eram funcionárias, uma em empresa de plataforma PC e console, uma em plataforma mobile/celular, uma em empresa indie e uma se declarou *freelancer*.

Além da questão da flexibilidade, também foi mencionado por quatro trabalhadoras a ocorrência de horas prolongadas de serviço em certos momentos, sobretudo no período de lançamento do jogo, o termo comumente utilizado na área e por elas é “período de *crunch*”. A Namikiki foi uma delas, que explicou:

[...] **aí quando em semana de lançamento aí é complicado, aí sempre tem o “Crunch”, né?** O famoso *crunch* que você tem que ficar um pouco até mais tarde, como a modalidade de trabalho que eu assinei é o teletrabalho que foi já homologada e tal, devido à pandemia e tal, tudinho, aí lá não tá assim claro as horas que você tem que ficar, entendeu? (Entrevistada, grifo nosso).

Essa questão também surgiu na conversa com a Naminé, que é programadora e revelou ter sido desligada da empresa por “*Layoff*” ou demissão em massa recorrente na indústria de jogos, também expôs que acabou mudando de área na empresa em que trabalhava devido às cargas horárias de trabalho intensas em alguns momentos:

[...] Então quando um projeto tá desorganizado, fica muito fácil de acontecer os períodos de, que a gente chama de **crunch**, que eles ficam tipo ‘ah não, porque tu tem que ficar mais tempo trabalhando’, porque daí tipo, dia de entrega de *build*¹⁶ 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 também pela quantidade de tarefas e intensidade de exigências que são demandadas. Nas palavras dela “[...] eu já trabalhei com 3 projetos diferentes e isso, logo, 3 times diferentes ao mesmo, então... é muito *alt tab* (no sentido de muitas tarefas para lidar) na cabeça, é **bem exaustivo**, acho que a vida do produtor a gente tem **muita demanda cerebral** assim [...]” (grifo nosso). Salienta-se que a carga horária é um dos aspectos relevantes, mas é importante compreender o contexto e significados atribuídos a essa ocupação, pois “O trabalho transpõe qualquer limite atribuído ao tempo de trabalho, ele mobiliza a personalidade por inteiro” (Dejours, 2012, p. 31).

Essa amostra está de acordo com os dados da Abragames que apontou uma forte presença do regime de terceirização no campo do desenvolvimento de jogos no Brasil (Cardoso; Gusmão; Harris, 2023), principalmente na modalidade remota, sendo mais comum do que o contrato de trabalho que segue a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A experiência da Naminé seguiu essa lógica, como ela disse:

[...] Então... E uma coisa que eu percebo também que pelo menos, claro, na minha experiência que foi bem curta, né? 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. Tu meio que tem que contar que a empresa vai achar de bom tom te dar essas coisas, sabe? (Entrevistada).

Esses termos trazidos, como “flexibilização”, “remoto”, “teletrabalho”, “*crunch*”, “PJ”, “*layoff*”, “*freelancer*” seguem a lógica das modalidades da terceirização, consequência do capitalismo informacional e digital que aprimora os modos de dominação deixando o mundo do trabalho cada vez mais precarizado.

Como Antunes (2018) bem argumenta, as diferentes formas de terceirização, que têm se tornado o padrão do mercado, corroem as relações justas de trabalho e criam os/as “escravos/as digitais”, um exemplo é a “pejotização”, que transforma trabalhadoras/es em Pessoa Jurídica (PJ), as/os quais são tidas/os como trabalhadoras/es autônomas/os – Assim, o

¹⁶ Refere-se ao processo de construção de aplicação do produto final (jogo).

serviço prestado por uma empresa, é, na verdade, realizado por uma Pessoa Física – para driblar os vínculos trabalhistas.

Nesse sentido, o trabalho com desenvolvimento de jogos não foge desse sistema, marcado por driblar direitos trabalhistas em prol do lucro. Assim, a falta de garantia de seguridade social pode ser uma condição de adoecimento no trabalho, como as doenças mentais que cada vez mais atingem trabalhadoras/es no Brasil (Antunes, 2018).

Um adendo importante de ser colocado, é que esse cenário trabalhista tem impacto significativo nas mulheres, quando se pensa na dupla jornada do trabalho produtivo e reprodutivo que são intensificados, sobretudo no trabalho remoto que invade o ambiente doméstico (Antunes, 2018), historicamente vinculado às mulheres (Federici, 2019).

Quando perguntadas sobre a experiência de trabalhar com outras mulheres desenvolvedoras de jogos, quase todas (nove) já trabalharam com outras *gamedevs* na empresa ou na equipe e a experiência é considerada, em sua maioria, positiva, principalmente com o trabalho voluntário no evento Women Game Jam Brazil, o que proporcionou contato com outras mulheres da área. Apenas duas trouxeram vivências conflituosas isoladas com colegas de trabalho, como foi o caso da Claire que afirmou “Aí bateu um pouco, mas ao mesmo tempo eu encaro assim **que caráter não tem gênero**, né? Então... Aí a gente também tem que lembrar desse lado, né?” (grifo nosso).

Muitas delas relataram que a participação feminina era consideravelmente menor, como a Alma colocou “Sim. Mas é como eu costumava falar pra elas assim, em média, no máximo entre **10 e 20%** do estúdio, no máximo.” (grifo nosso). E a Namikiki expôs que no time dela de Analistas de Qualidade (QA) tem muitas mulheres, mas ainda são minorias na empresa, “dos 150 funcionários que tem na empresa, **20% são mulheres**, né? O resto é tudo homem, **os desenvolvedores, a maioria massiva são homens**” (grifo nosso). O estudo da Moraes (2020) mostrou essa realidade, pois, conforme respondentes, a maioria das equipes de até três pessoas não contava com nenhuma mulher, sendo mais provável a presença delas em equipes com mais pessoas.

Algumas delas também expressaram que grande parte das colegas de trabalho ocupavam funções consideradas menos técnicas. Foram citadas: artista 2D ou 3D, modelagem e *game design*, além de poucas em cargos de liderança. Isso também foi trazido pela Naminé, que desde a faculdade encontrava raramente outra mulher na área, como ela verbalizou “[...] Tipo uma única mulher, mas que **normalmente ela não era uma outra programadora**, ela normalmente não era uma pessoa da área técnica, né? Normalmente era uma **artista 3D ou uma artista 2D**

ou no máximo *game designer*, assim, sabe?” (grifo nosso). Essas falas condizem com resultados registrados em outras pesquisas, que destacam as trabalhadoras sub-representadas em cargos mais técnicos e de maior salário comparado aos homens, principalmente de programação, além de que estavam mais presentes em áreas artísticas, sobretudo 2D e 3D e a presença é ainda menor quando se fala em cargos de liderança na empresa (Bailey; Miyata; Yoshida, 2019; Castanho et al., 2018; Morais, 2020; Prescott; Bogg, 2011).

A Vicles também trouxe um relato parecido e acrescentou outro aspecto válido de discussão, a maternidade, “[...] a maioria dessas meninas **eram do cargo designer, de modelagem e de game designer, só tinha uma que era programadora e era mãe**, programadora e mãe... que é outro ***** desafio [...]” (grifo nosso). A questão da maternidade apareceu relacionada a outras mulheres (trabalhadoras da área, colegas de trabalho) em situações de admissão e demissão e algumas vivências de trabalho.

Como foi o caso da Namikiki, ela disse ter ficado surpresa ao ver uma mulher grávida sendo admitida na empresa em que trabalhava:

[...] quando eu tava fazendo a entrevista de seleção pra entrar lá, eles tavam contratando uma mulher grávida, sabe? E que ela tá lá até hoje e assim, isso mexeu muito comigo, né? Porque eu só vi, por exemplo, na minha experiência aqui no [Estado de residência]¹⁷, eu só vi mulher grávida sendo demitida [Risos]. E ela foi um caso de **uma mulher que grávida que tava sendo admitida**, entendeu? (Entrevistada, grifo nosso).

Em contraste, a Vicles trouxe uma situação que observou de uma colega de trabalho que, segundo ela, passou por dificuldades na empresa durante a gravidez e não era respeitada pelos superiores. Como a entrevistada colocou:

[...] teve uma que ficou grávida, mas tipo é muito baixo, sabe? Muito baixo, **era muito difícil pra ela**, porque ela passava mal, tinha que fazer exames, é uma rotina diferente assim, **ela não era respeitada...** quando vinha uma menina falando “Vicles, eu tenho ovário policístico, tô sofrendo de cólica, posso usar meu atestado?”, eu liberava, mas as outras pessoas não liberavam, então **as mulheres não podiam ser mulheres** [...] (Entrevistada, grifo nosso).

A entrevistada ainda mencionou o desejo de ter filhos, mas expôs que não acha possível nesse tipo de trabalho, pois o ambiente faz com que ela não queira ser mãe, como ela disse “[...] 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) apontou que quando mulheres trabalham em profissões historicamente rotuladas como masculina, algumas necessitam adotar uma certa “fachada

¹⁷ Termo substituído para proteção de identidade da participante.

pessoal” para conseguir permanecer nesse trabalho sem chamar atenção de homens e vivenciar violências explícitas; tais como usar roupas que escondam o corpo, manter-se imperceptível ou sendo “grossa”, além de se sentirem culpadas de passar menos tempo com os filhos.

Essas declarações são ainda mais pertinentes quando percebemos que nenhuma das desenvolvedoras entrevistadas mencionou ser mãe, o que pode ser um reflexo dessa lógica masculina cristalizada no mercado de trabalho (Pina e Cunha; Cunha; Leal, 2001), no universo dos jogos e de tecnologia digital (Johnson, 2018).

Isso pode dificultar a inserção e a permanência das trabalhadoras em um campo sexista, com poucas garantias de direitos trabalhistas e, frequentemente, marcado por condições de trabalho hostis para todos e todas. Principalmente para elas, que não são desvinculadas do trabalho doméstico e reprodutivo (Federici, 2019) e podem até se sentirem julgadas por terem obrigações familiares (Ahmadi *et al.*, 2019). Assim, podemos refletir na possibilidade de as mulheres precisarem se ajustar a essa estrutura pensada para os homens para sobreviver, como optar por não ter filhos, no caso da *gamedev* Vicles. Partindo dessa ideia, é importante compreendermos quais outras violências são produzidas pelo cenário adverso do desenvolvimento de jogos, na percepção das entrevistadas.

CAPÍTULO 6

CHEFÕES E PODER: VIVÊNCIAS VIOLENTAS NO TRABALHO

Para analisar as falas das participantes sobre estratégias de enfrentamento à violência de gênero no trabalho, é necessário também colocar em evidência quais violências são citadas pelas *gamedevs* e como elas enfrentam essas situações no trabalho com desenvolvimento de jogos. Nesse sentido, foram utilizados os recortes dos mapas construídos a partir de cada entrevista individual, seguindo as categorias definidas para discussão: violência de gênero, estratégia de enfrentamento, ações modificadoras e emoções.

As participantes responderam livremente sobre experiências violentas, discriminantes, sexistas ou machistas na trajetória de trabalho como *gamedevs*, surgindo assim, diversas declarações, algumas semelhantes, mas particulares, de acordo com o contexto e sentidos de cada uma. Foi percebido que as vivências violentas compartilhadas se concentravam em quatro categorias de violências: discriminação de gênero, assédio moral, assédio sexual e microagressões, que serão melhor debatidas a seguir.

6.1 Discriminação

Pode-se dizer que, de modo geral, as trabalhadoras vivenciaram discriminação de gênero em algum momento na trajetória de atuação delas como *gamedev*, algumas delas explicam que existem situações mais explícitas e muitas veladas, sendo o “machismo velado”, que segundo elas, reproduz-se em agressões sutis ou quase imperceptíveis para outras pessoas, além da vítima. Pois diferente do espaço das partidas de jogos, no ambiente de trabalho a tendência é mascarar certas violências.

A Ayo que é roteirista e produtora chamou de polidez disfarça de deboche, “É claro, em ambientes profissionais as pessoas tendem ou a velar as suas opiniões ou a dizê-las de maneiras, é, assim, usando **eufemismos ou deboches** e tudo o mais, uma polidez disfarçada, né? De deboche.” (grifo nosso). A Claire também falou sobre isso quando relatou “só que aí a galera meio que duvida, faz pouco caso, mas assim, **é tudo sutil, tudo sutil**, né? Acho que essa é a pior coisa e quando você tem experiência você saca as coisas e cê fala ‘Eita!’” (grifo nosso).

Houveram muitas queixas sobre questionamento do trabalho e deslegitimação da opinião, para algumas, essas situações aconteceram no ambiente acadêmico, de trabalho ou em eventos de trabalho. No caso da Ayo, ocorreu em um evento, no qual foi convidada a palestrar

e ela ressaltou que a discriminação também envolve outros eixos, como o de raça, por ser uma mulher preta no campo de jogos, segundo ela:

Ayo: Sim! [Risos], **porque isso é ser mulher no mundo** [Risos]. É, em qualquer área, em qualquer espaço, acho que a gente vai, infelizmente, ser **descreditada, deslegitimada** assim pelo o que faz ou o que a gente fala, pelo espaço que a gente tem de visibilidade ou não, então, sim, já ocorreram várias pequenas situações, algumas **veladas**, outras mais **explícitas**, né? Mas geralmente foram situações, em que homens, homens brancos, inclusive, né? Então aí um recorte também racial importante, né?

Ayo: [...] e me lembro que um dos professores ao ser apresentada a ele, **olhou com uma cara assim meio de deboche** e tal, me fez algumas perguntas, que que eu fazia, que tipo de jogo eu fazia, é... onde eu atuava, onde eu já tinha vendido jogo, quais eram as plataformas que eu tinha, enfim [...] (Entrevistada, grifo nosso).

A partir desse relato, pode-se perceber que a exigência da “carteirinha *gamer*” para que as mulheres provem que são capacitadas, como os homens são, de participar desse espaço (Fortim; Grando, 2012), também acontece no desenvolvimento de jogos. Ao que parece, há um certo preconceito e desmerecimento com outras funções e setores do desenvolvimento de jogos que não são tão técnicos como o da programação, setor majoritariamente masculino (Cardoso; Gusmão; Harris, 2023). A fala da Ayo reitera isso, “É, então tem essa coisa assim na área de boa parte das pessoas, **principalmente homens**, acharem que se você não coda¹⁸, se você não programa de fato, então, você não é uma desenvolvedora de jogo.” (grifo nosso).

Conforme Alison Harvey (2021) mulheres estudantes de uma faculdade de jogos disseram perceber a desvalorização dos cursos de artes e roteiro, que apresentam maior número de mulheres, e uma supervalorização de cursos de programação e *design*. Essa “hierarquia de tecnicidade” também aparece na exigência em ter experiências com jogos “*Triple A*” e ser uma jogadora padrão “*hardcore*” e não uma jogadora casual, há uma relação entre habilidades técnicas e posição social nesse campo. Esse parece mais uma característica da irmandade masculina corporativa, que segundo Ahmadi *et al.* (2019) tem relação com a ideia dos homens enquanto “jogador *hardcore*” como o verdadeiro jogador – aquele que realmente deve habitar esse meio –, essa cultura provavelmente favorece a presença masculina no trabalho com jogos.

Mas ainda as que estão inseridas nesse campo prestigiado dos códigos, não estão blindadas da discriminação de gênero, a Naminé, que é programadora compartilhou que ela e as colegas programadoras (que executavam as mesmas tarefas que os colegas homens), foram alocadas em outros setores, chamados “*Tech Art*” e “*Porting*”. Ela disse ainda que, algumas vezes, elas foram excluídas de reuniões de programação.

¹⁸ Termo comumente utilizado pela comunidade desenvolvedora para o ato de programar.

Naminé: Eu realmente, efetivamente por todos os termos era uma igual, mas eu percebia essas coisas mais **veladas**, tipo aí eu dizia “tá, mas por quê que a gente não tá participando dessa reunião de programação? **Vocês não acham que se a gente tá executando atividades de programação faria sentido a gente ta participando dessa reunião?**” e aí eles ficavam “ah não, mas é porque se a gente deixa vocês participarem da reunião, daí a empresa toda pode participar, daí fica uma bagunça” e daí eu tipo “tá, mas e se a empresa toda quer participar? Não é tipo uma vantagem a empresa toda tá sabendo um pouquinho de programação?” [Risos]. (Entrevistada, grifo nosso).

Dentro desse cenário de desvalorização do potencial das desenvolvedoras, a Analista de Qualidade (QA) Namikiki, disse não ter passado por situações assim diretamente na empresa em que trabalha, contou um relato semelhante de uma colega de trabalho que nomeou de “brotheragem velada”, “Existe aquele negócio meio velado, sabe? [...] **A brotheragem velada que a gente percebe**, né? Em sinais e aí quando tá muito incomodada a gente reporta pro RH, entendeu?” (grifo nosso). Ao pedir mais detalhes, ela explicou a situação:

Namikiki: Tá... Teve uma colega, essa foi mais recente, né? Agora na empresa que eu tô, é... tinha uma colega que trabalhava comigo, que ela saiu, inclusive foi pra outra empresa e ela se queixava muito, né? Que ela via esse **machismo velado** e uma vez ela falou isso pro chefe e aí ela disse mesmo tudo na cara dele, mas aí ela contou pra mim, é porque tinha um grupo especial dentro do time dos QAs que eram os representantes de célula, né? E **esses representantes de célula eram todos homens, não tinha uma mulher**, aí ela sempre reclamou que isso era machismo, que não sei o quê, que o chefe só dá oportunidade pra homem, não dá oportunidade pra mulher e bá bá bá (Entrevistada Namikiki, grifo nosso).

A *gamedev* destacou que não ocorrem muitas situações de violências no trabalho dela, pois a empresa assume responsabilidade em proporcionar diversidade, sobretudo, porque o público alvo consumidor são as jogadoras de celular, condição para que ocorra uma maior contratação de mulheres. Mas depois ela acrescenta que precisa se esforçar para provar que sua palavra está certa, diferentemente dos seus colegas homens. Como ela expôs:

Namikiki: [...] Mas aí, eles pregam, né? Que eles querem prezar por um ambiente diverso, inclusive que eles estão efetivando mais mulheres pra trabalhar na empresa, até porque o público, **70% do público consumidor dos jogos da empresa são mulheres** [Risos], então eles já têm essa missão, né? **De colocar mais mulheres pra trabalhar, porque eles estão fazendo jogos para mulheres, né?**

Namikiki: e ainda tinha outras questões, por exemplo, que acontece comigo inclusive que é eu falo um negócio, **mas eu tenho que provar** com 3 coisas diferentes, sabe? [...] **Ele** (colega de trabalho) **não precisa mostrar** log, não precisa mostrar print, não precisa mostrar vídeo, mas eu tenho que mostrar vídeo, print¹⁹ e log, sabe? [...] (Entrevistada, grifo nosso).

¹⁹ Captura de tela.

Isso mostra como a cultura sexista é enraizada nas empresas e ambientes de trabalho de jogos, impactando até aquelas que se esforçam para seguir políticas mais inclusivas para as mulheres (Ahmadi *et al.*, 2019). Em suma, é notável que as trabalhadoras sempre precisam se esforçar mais para sua competência seja legitimada (Ochsner, 2017), e derrubarem a desconfiança dos homens quanto ao potencial feminino na área de jogos e tecnologias.

Como supracitado, foi essa necessidade de alcançar o público feminino como consumidoras que fomentou a participação feminina na indústria de jogos (Cassell; Jenkins, 1998). Mas ainda que essa prática seja positiva para aumentar a inserção de mulheres no desenvolvimento, por outro lado, também pode ser discriminante, ao limitar a atuação das mulheres apenas para criação de jogos com temáticas estereotipadas do gênero feminino. É essa a queixa da roteirista e produtora Aloy que demonstrou insatisfação com a indústria de jogos que desacredita o potencial das mulheres na criação de diversos conteúdos e narrativas, ela contou ainda uma situação de um processo seletivo para uma vaga de roteirista que, para ela, foi totalmente desrespeitoso e seguia essa lógica de mercado.

Aloy: eu fiquei procurando sobre a empresa e é uma coisa assim que **não tinha mulheres na empresa**, todas as fotos que eles tinham da equipe, os créditos dos jogos eram todos homens, só que nesse momento **eles decidiram fazer um jogo com uma protagonista feminina pra um público feminino, então eles só queriam a roteirista mulher**, por causa dessa questão que eles pensaram “Ah, não, não vamos chamar um homem, vamos chamar uma mulher”

Aloy: e isso que me deixou, mais do que tudo, isso que **me deixou angustiada** com esse primeiro contato com a indústria,

Aloy: porque é uma coisa assim, qualquer jogo que eles fizeram, eu joguei os jogos deles, **qualquer jogo eu conseguiria escrever, eu conseguiria fazer esses jogos [...]**. Então, **por que que eles chamariam uma mulher pra fazer jogos de homem, de hominho**, né? Então assim, é isso, isso que eu acho que é um problema da indústria que eu tenho observado até agora, que é uma coisa assim “Ah, vamo contratar mulheres nessas posições de cabeça de direção criativa, de roteiro, de *game design* quando temos jogos que a gente quer que seja pro público feminino, que a gente identifica como feminino”, mas assim, pra um jogo de luta, pra um jogo, sabe? De corrida ou qualquer outro jogo que seja considerado masculino, **eu não tenho oportunidade** (Entrevistada, grifo nosso).

Pode-se ressaltar que essa é uma situação clara de discriminação disfarçada de inclusão, pois desvaloriza e reduz as oportunidades de trabalho, além de provocar emoções adversas como a angústia citada pela Aloy. Essa é uma realidade, que infelizmente, ainda é muito presente no campo do *gamedev*, pois como o panorama da *International Game Developers Association* (IGDA) mostra, ainda é percebida muita desigualdade de oportunidades e tratamentos com base em diversos marcadores sociais, como o de gênero, por exemplo

(Weststar *et al.*, 2021). E como reiteram Styhre *et al.* (2016) a cultura masculina enraizada no desenvolvimento de jogos interfere na criação e consumo dos jogos e, consequentemente, na inserção e permanência das mulheres, as quais são, frequentemente, lidas como trabalhadoras que conhecem as preferências das jogadoras, ou seja, limitadas a criar jogos apenas para outras mulheres e não para jogos direcionados a todas as pessoas.

Nesse sentido, parece haver um pacto da “brotheragem” silencioso entre os homens – principalmente brancos e heteronormativos –, para manter os privilégios masculinos concentrados no “clube do bolinha” do desenvolvimento, seja insistindo em desvalidar o conhecimento feminino, excluindo as trabalhadoras das tomadas de decisões ou reduzindo-as às vagas de “jogos para meninas”. Rita Segato (2022) expõe que a “irmandade” entre homens é uma corporação masculina, uma estrutura de masculinidade de violências e demonstração poder que é replicada em diversas corporações na sociedade, como o poder judiciário, as forças armadas e podemos acrescentar, as empresas. No mundo corporativo do *gamedev* isso é tão escandalizado que tem até um termo, é a “*Bro culture*” (Bailey; Miyata; Yoshida, 2019). Welzer-Lang (2001) define como “casa dos homens”, são espaços exclusivos de homens para homens, onde eles criam juntos uma identidade masculina que reforça noções patriarcais, isso é perceptível desde a mais tenra idade.

Outros modos de discriminação em eventos da indústria de jogos também foram destacados, a Aloy relatou que, muitas vezes, não recebeu cumprimentos das pessoas, “[...] acontece coisas do tipo as pessoas chegarem nos lugares, **cumprimentarem todo mundo e não me cumprimentar**, aí quando o evento começa e a palavra é minha, eu que tô conduzindo o evento, a pessoa cai o queixo, isso já aconteceu assim, um zilhão de vezes, é muito engraçado.” (grifo nosso). Isso reflete bem como muitas mulheres foram tratadas e ainda são, desde a criação dos videogames, tendo sua presença invisibilizada e descreditada (Hepler, 2017).

A desenvolvedora Aloy também mencionou experiência semelhante em eventos como o Gamescom e o *Big Festival*, onde percebeu uma preferência das pessoas em falar com homens e também recebeu críticas enquanto ao público-alvo dos jogos dela, mulheres e pessoas LGBTQIA+. Fora dos eventos, ela alegou vivenciar outras situações de violências, também aniquilamento das subjetividades LGBTQIA+ propagandas pelo mentor do projeto em momentos de orientações.

Aloy: [...] então nesses eventos eu já senti muito isso, uma coisa assim de vários níveis, né? De gente que não quer conversar comigo, **quer conversar com os homens e não quer conversar comigo**, gente querendo falar que meu público **não é válido** querendo que eu mude meu público pra abraçar homens

brancos medíocres que é o público que é considerado geral dos jogos, é... várias coisas desse sentido, sabe?

Aloy: [...] Essa é uma questão, nosso mentor principal é um homem e a gente ouve todo tipo de ***** dele assim, é uma pessoa que fala com uma maior boa intenção, mas depois o conteúdo do que ele fala é bizarro assim, sabe? É uma pessoa assim, **que não me leva à sério, ele me subestima como desenvolvedora, me subestima como uma profissional e fala todo tipo de ***** homofóbica**, mas numa intenção assim de tipo “Não estou sendo homofóbico, estou só falando aqui os dados, só falando aqui pra você vê esse público”, né? (Entrevistada, grifo nosso).

6.2 Assédios

Assim como a *gamedev* Aloy trouxe, outras entrevistadas também apresentaram situações semelhantes entendidas como violências no espaço de trabalho, principalmente, advindas de chefes e colegas homens de trabalho. Entende-se que os acontecimentos mencionados podem configurar assédio moral no trabalho contra a mulher, de acordo com a definição de Silva *et al.* (2022), pois são comportamentos e atitudes humilhantes, constrangedoras, agressivas e de menosprezo das trabalhadoras. Castanho, Wang e Santana (2018), também ressaltam que as trabalhadoras da indústria de diversos setores, como de programação, acreditam que ter o potencial limitado nesse ambiente predominantemente masculino, pelo fato de serem mulheres.

Nesse ponto, salienta-se que esses acontecimentos foram muito presentes nas falas das que ocupavam função de produtora e de cargos de liderança, justamente pela função de gerenciamento um time (pessoas) e ser de ouvida e respeitada pelos/as colegas, a ocasião se agrava quando quando a maioria dos subordinados eram homens, segundo elas. A Claire, que é uma das *devs* com maior tempo de atuação e produtora, definiu dessa forma no trecho abaixo.

Claire: Ser mulher, **ser mulher e produtora é muito difícil** eu acho, tem várias coisas ali, enfim, que é puxado, ainda mais quando **é um time só de homens, piorou.**”.

Claire: [...] porque tem a mulher ali, tá com um time de sei lá 5 pessoas e você tá ali tentando ajudar todo mundo a desenrolar as suas tarefas, **só que aí a galera meio que duvida, faz pouco caso** (Entrevistada, grifo nosso).

Claire também relatou episódio de agressão verbal, humilhação e sabotagens, que também parecem configurar assédio sexual no ambiente de trabalho efetuadas por um desenvolvedor da empresa e não recebeu nenhum suporte dos colegas, segundo a fala dela:

Claire: [...] já teve desenvolvedor gritando comigo, porque fui perguntar da *build*, se a *build* tava pronta e **ele gritou comigo**, ele virou e falou assim “Vem você fazer aqui, coloca você aqui no celular, você que testa” gritando assim no meio do estúdio **com um monte de gente e ninguém falou nada** também, então também tem isso, ninguém falou um “Ow, calma aí, né? Não precisa gritar”.

Claire: [...] isso aí foi um resultado de que **ele deu em cima de mim e eu falei “Não”** e aí rolou essa **sabotagem** do projeto que durou assim até o projeto estar na loja e eu nunca tinha contado pra ninguém, **porque todos os meus chefes eram homens**, né? [...] **Cê vai acreditar no líder de projeto ou na produtora que acabou de entrar?** (Entrevistada, grifo nosso).

Para a produtora Vicles uma promoção a um cargo mais alto de liderança, que para muitos é um sinal de melhora na carreira, foi um acontecimento terrível. Vicles disse que sofreu violências no trabalho depois disso e se sentiu desvalorizada tanto por pessoas pontuadas como seus “superiores”, como de colegas subordinados na hierarquia da empresa, inclusive pessoas próximas.

Vicles: Porque eu tava numa equipe de, eram seis líderes, **só eu de mulher**, os outros faziam um monte de *****, um monte de coisa errada, **mas a errada era eu...** A que tomava bordoadas em primeira mão, a que, **que era desvalorizada**, que, que era chutada e não só era tratada assim por pessoas acima de mim, mas pelos meus colegas, por pessoas abaixo e tudo o mais (Entrevistada, grifo nosso).

O assédio moral também surgiu em críticas excessivas quanto ao posicionamento e modo de trabalho das *gamedevs*, ainda que estivessem efetuando tarefas e modo de gerenciamento do mesmo modo que trabalhadores homens. A assertividade ou uma resposta igual ao tratamento sofrido logo era entendido como grosseria desnecessária.

Vicles: eu tava três anos na empresa e de repente eu era a pessoa que que ninguém queria ter por perto, que ninguém queria saber a opinião [...] é... e eu reclamava muito, **será que eu sou grossa, ou será que eu sou mulher?** Ou será que eu tô sendo grossa por eu não tá sendo bem tratada por ser mulher? (Entrevistada, grifo nosso).

Algumas explicaram que esses comentários surgiram em situações em que os subordinados não aceitaram a opinião delas como produtoras sobre algo a ser modificado no projeto, sendo o desrespeito tamanho que alguns exigiam a validação de um colega homem, ainda que ele não fosse do cargo em questão. A declaração da Alma se encaixa nisso e ela afirma que não se abala com isso, como a maioria das colegas que trabalharam com ela.

Alma: [...] mas já aconteceu casos de **caras que simplesmente eram incapazes de ouvir** quando eu falava que ele precisava mudar alguma coisa e que daí eu tinha que falar com algum superior meu que não era produtor, que não era da área, **mas era um homem pra ele virar e falar “Então, cê tem que fazer isso mesmo”**.

Pesquisadora: Consegue lembrar de alguma situação que tu foi taxada como grossa quando foi mais assertiva ou...

Alma: O tempo todo, [Risos] o tempo todo... Até o exemplo do cara que não queria ouvir o que ele tinha que fazer, **eu fui a estúpida, a vadia, a bruxa**, eu

não me importo, as pessoas podem falar o que quiserem de mim, não muda como eu me sinto em relação a mim mesma, sabe?

De acordo com Helena Hirata (2010) a tecnologia trouxe uma nova configuração para a divisão sexual do trabalho, ao dar prosseguimento ao modelo hierarquizado existente, como o fato de as mulheres não terem as mesmas oportunidades de ocupar cargos de liderança e também elas vivenciam muitos conflitos no trabalho quando há subordinados homens, além de estarem sujeitas a demissões.

Isso pode ser observado nas falas das *game devs*, que não estão protegidas em nenhuma circunstância, seja de um cargo inferior ou superior, sendo os ataques àquelas que ocupam cargos de tomada de decisão, episódios explícitos de sexismo e violência de gênero, justamente pela dificuldade de conceber as mulheres em posições consideradas masculinas, assim, o homem é assertivo, a mulher é grossa. Nas observações da Amanda Ochsner (2017), por exemplo, muitas mulheres da indústria se queixaram no Twitter por terem seus comportamentos julgados como negativos apenas por agirem igual aos homens. Além disso, Ahmadi *et al.* (2019) salientaram que ocupar cargos de liderança requer muitos compromissos e pode ser mais estressante para as mulheres, pela necessidade de atuar como modelo e pelas questões do que se concebe como “papéis” de gênero que podem impactar na atuação delas como líderes.

Conforme algumas entrevistadas, os questionamentos quanto à capacidade de opinar e de ocupar cargos de gerenciamento de equipe também foram ligados a outras concepções estereotipadas e discriminante do gênero feminino. Uma realidade que ainda marca a experiência de muitas mulheres que trabalham com jogos, dificultando a permanência na área (Drummond; Salgado; Viterbo, 2022). As trabalhadoras foram reduzidas a insinuações infundadas quanto ao caráter, de emotiva e psicologicamente instável. Um roteiro de agressões parecido com o episódio misógino *Gamergate*, que teve propósito intimidar, silenciar e excluir as mulheres e seus feitos do desenvolvimento de jogos e que reverbera até hoje na vida de muitas vítimas (Hepler, 2017).

A alma foi uma das que passou por algumas dessas agressões e expôs que além de ser menosprezada pelo colega de trabalho, ainda teve que lidar com acusações falaciosas sobre índole dela, uma característica de assédio no trabalho. Infelizmente, Ochsner (2017) também observou relatos semelhantes quando diversas mulheres postaram que constantemente ouvem acusações sobre serem contratadas devido a aparência atraente e/ou por terem tido relações sexuais com alguém do estúdio.

Alma: Sem falar que tipo quando eu fui, quando eu mudei pra produção, eu não tive nenhuma mudança de salário, não tive nenhuma mudança de hierarquia, mas por exemplo, tinha um outro cara no estúdio que queria ser

produtor e **ele começou a espalhar por aí, por exemplo, que eu estava dando em cima do nosso outro chefe** e foi por isso que eu me tornei produtora [Risos]. É... é o tipo de coisa que acontece. (Entrevistada, grifo nosso).

A produtora Mipha também disse que foi difícil para algumas pessoas a aceitarem como produtora na equipe e expôs uma situação em que um colega não aceitou a opinião dela sobre o trabalho e buscou um coordenador homem com a justificativa de que ela não saberia lidar profissionalmente com o feedback.

Mipha: machismo já rolou também do tipo uma pessoa levar uma bronca minha por ter feito o trabalho de maneira errada e tal e **ter ido correr atrás do coordenador** pra ele me falar coisas depois, porque senão **eu ia me doer com isso** e pra mim isso foi o auge da falta do profissionalismo, porque pra mim feedbacks, são feedbacks (Entrevistada, grifo nosso).

Outra variante de violência relatada foi o *gaslighting* ou manipulação, caracterizado por abuso psicológico que faz com que a pessoa questione a própria sanidade mental. Esse episódio marcou a experiência da Claire, que foi demitida subitamente após contrariar as decisões do chefe e a sanidade mental dela foi colocada em xeque como justificativa para o ato. Esse discurso sobre a loucura feminina acompanha a história das mulheres e é utilizado para justificar violências e, muitas vezes, o comportamento lido como “desequilíbrio” delas é visto como qualidade para os homens (Freitas, 2021).

Claire: quando eu sai, primeiro cortaram, caiu todo o sistema no momento em que tavam me demitindo, a pessoa não teve nem coragem de me demitir, porque homens, né? E aí o que que **essa pessoa falou pro time foi que eu não tava bem mentalmente, que eu tava muito instável** [...] E eu que tava precisando de um tempo, que eu tava com algum problema pessoal, que eu não sei até hoje qual o problema pessoal que eu tava, então não tava dando conta de liderar o time, de cuidar das pessoas [...] Porque essa pessoa **me convenceu a passar na psiquiatria**, olha o *gaslighting* que essa pessoa me fez passar, em?

Claire: então... quando **cê começa a contrariar muito mais e ferir o ego do macho**, né? É... enfim, aí ele contou essa história pro time, porque eu comecei a revidar, falar olha tá ruim, [...] o time de produção não tá aguentando mais, cada um tá quebrando assim... Enfim, saí **como louca da história** [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Além dessas declarações, outras violências que devem ser descritas foram o desrespeito às dúvidas técnicas e o *mansplaining*, que é quando o homem tenta explicar o óbvio para mulher, desconsiderando que ela saiba do assunto ou explica de forma simplista. A programadora Naminé disse que não sofreu violências diretas e terríveis, mas se queixou desses acontecimentos, que segundo ela, são questões ligadas ao acesso, como se pode ler no diálogo abaixo.

Naminé: [...] Às vezes acontece que tu faz a tua pergunta técnica, quando eu falo **pergunta técnica é muito a questão do dia a dia, tipo como eu faço x coisa fazer y, sabe?** E às vezes tu faz essa pergunta e a pessoa, às vezes é até bem intencionada, mas ela não sabe te responder, ela não tem didática, então ela fica tipo “ah, pesquisa no *Google*”, e tu fica tipo “meu consagrado, eu pesquisei no *Google* antes de vir te perguntar” [Risos].

Pesquisadora: Tá, então seria mais no sentido de um direcionamento, de uma orientação adequada?

Naminé: Isso, porque às vezes acontece de fazer a pergunta e eles ficam “**ah porque mulher não sabe mesmo**” ou então eles começam a pergunta lá de trás, tipo começando a **explicar conceitos e fundamentos que são muito básicos sem antes checar se a tua pergunta tá partindo desse fundamento básico** ou se a tua pergunta é de uma especificidade que tu só não entendeu aquela especificidade mais avançada. (Entrevistada, grifo nosso).

Morais (2020) também trouxe dados semelhantes quando quase a metade das participantes desenvolvedoras afirmaram terem experienciado preconceito “velado” com base no gênero. Sendo citada a necessidade de ter que provar que conhece um assunto da área de desenvolvimento e o *mansplaining*, atitudes que subestimam o conhecimento e potencial das trabalhadoras.

Ademais, três entrevistadas relataram que sofreram outras situações que podem ser configuradas como assédio sexual, a Claire sofreu o assédio no ambiente de trabalho, “já tive **estagiário homem que quis me beijar** [...]” (grifo nosso), a Chloe Price, disse que não sofreu nada diretamente no trabalho, pois tem uma mulher como CEO (Diretora-executiva, “chefa”) e o time é diverso, mas por ouvir muitas histórias já consegue reconhecer comportamentos suspeitos de homens e citou as redes sociais como espaço propício para isso “[...] o que já aconteceu comigo que não foi nada nesse sentido, mas deu pra sentir que **se eu não cortasse podia ficar pior**, é tipo assim, pessoas aleatórias no *Linkedin* mandando “oi”, tipo “Vamo se conectar” e aí daqui a pouco fala “Ah, mas cê tem *whatsapp*?” (grifo nosso).

No caso da Mipha o assédio começou no trabalho e transpassou para as redes sociais, causando desconforto, insegurança e medo, como ela declarou:

Mipha: É... sim, eu já passei por situação de tipo **algum colega de trabalho se sentir no direito de dar em cima de mim abertamente**, é, **por eu ser uma mulher** e tipo falar umas coisas assim bem esquisitas, inclusive esse mesmo cara, ele não trabalha mais hoje na empresa, graças a deus [Risos], mas ele sempre dá alguma forma de tipo **me dar uma perseguida**,

Mipha: isso é uma coisa que **me incomoda muito**, tive que bloquear no *Linkedin*, tive que bloquear no *instagram*, porque era **sempre pedindo solicitações pra me seguir** o tempo todo e eu negando e pedindo o tempo todo,

Mipha: isso começou a me deixar não só desconfortável, mas **insegura** também, né? A gente nunca sabe o que que um homem pode fazer, o que é tipo muito ruim, né? Você **ter medo** de uma pessoa, porque você não sabe do que ela é capaz só pelo **teu gênero** e aí enfim, acho que foi a situação mais chata que eu já passei em relação a isso (Entrevista, grifo nosso).

O medo também surgiu como receio de denunciar o agressor e acabar sendo prejudicada no trabalho. Como a Claire explicou “acho ótimo alguém estar colocando isso no papel, ninguém vai lá no *twitter* fazer um *exposed*²⁰ de uma pessoa, de um cara, **porque todo mundo tem medo, a gente sabe o que acontece quando dá nomes [...]**” (grifo nosso). Essa narrativa corrobora com a análise da Suzanne de Castell e Karen Skardzius (2019), elas perceberam que as mulheres que trabalham com jogos não falam livremente sobre as experiências de trabalho em público, principalmente por ser doloroso e perigoso para a carreira, principalmente por medo de perder o emprego (Ochsner, 2017).

6.3 Microagressões

Acrescenta-se ainda, algumas microagressões narradas por algumas *gamedevs*. Elas definiram como interações que comunicaram algum tipo de desrespeito e depreciação do gênero feminino e que, em suma, foram não intencionais. A Ellie, que é artista conceitual e trabalha junto ao esposo, falou que não passou por situações graves de preconceito, principalmente porque quando trabalhou presencialmente, a líder era uma mulher, mas descreveu uma situação em que se sentiu desvalorizada por um comentário, causando emoções e sentimentos como raiva e tristeza.

Ellie: [...] eu já passei pequenas coisas, mas não foi com as pessoas que trabalharam comigo, [...] eu comecei a prestar serviço pra essa empresa que eu te falei que uma mulher é líder [...] porque trabalha eu e meu esposo e outro rapaz também, aí esse cara chegou pro meu esposo assim “dá pra ver claramente”, **eu que faço o concept** e ele que pinta, né? Nessa empresa... Então assim, eu que tava desenhando e ele pintando, eram etapas e são feitas assim pra agilizar o processo, e **aí esse rapaz falou assim [...] pro meu esposo “Dá pra ver seu traço no desenho”**

Ellie: E aí, nessa hora **eu fiquei bem brava,**

Ellie: porque eu falei assim “**que necessidade de elogiar o outro homem**” e tipo... foi uma coisa simples assim, não foi nem... e eu falo simples, simples assim, vou tentar explicar o sentido, porque fica parecendo que a gente espera que a coisa da agressão seja uma “Nossa, me bateu, falou que não sou boa desenhista”,

Ellie: só que eu **fiquei super triste com isso** (Entrevistada, grifo nosso).

²⁰ Termo cujo significado é expor uma pessoa, fato ou empresa por suposta prática criminosa ou questionável, nas redes sociais.

A Alma trouxe relato de interações dentro do local de trabalho, onde colegas homens, ainda que não intencionalmente, foram hostis e desrespeitosos e como característica das microagressões, não perceberam os atos desse modo, apenas a vítima. É possível notar no discurso abaixo, a noção de respeito masculino, que só é dirigido à mulher quando esta é considerada um integrante do “clube do bolinha”.

Alma: [...] Desde cara que acha que é legal, sei lá, trazer... *mouse pad* de menina peituda pro estúdio, “**não isso é muito legal, não tem nenhum problema nisso**”, até cara que acha legal ficar **discutindo as proezas sexuais deles traindo as namoradas no meio do estúdio**, até os caras que acham que tão te respeitando [...] Cê entende como é? É uma **microagressão**, eu entendo a intenção que você acha que tem por trás, mas não soa tão legal quanto você acha que é [Risos] (Entrevistada, grifo nosso).

É necessário destacar que essas violências, assédios e experiência hostis leves, moderadas ou graves podem trazer danos físicos, psicológicos e econômicos, ou seja, danos às diversas áreas da vida (OIT, 2021). Como já exposto, nota-se que essas violências trouxeram certos impactos emocionais às *gamedevs*, desde episódios de angústia, medo, tristeza e raiva, mas também foram retratadas crises de ansiedade e depressão diretamente ligadas ao contexto do trabalho. A Claire declarou que já passou por diversas vivências hostis causadas, principalmente por chefe, mas também outras/os colegas de trabalho, inclusive mulheres e pessoas trans. As experiências foram traumáticas ao ponto de a fazer questionar se deve voltar a trabalhar na área de jogos, nos trechos a seguir, é possível perceber como falar sobre as vivências de violência ainda a afeta emocionalmente.

Claire: [...] talvez a **consequência disso tudo** foi que uns dias atrás eu fiz uma entrevista numa empresa muito boa, aí eu tava conversando com a dona lá e ela falou mil coisas assim, tipo tudo que eu fazia, tudo que eu sei fazer, eu falei olha que legal, eu gosto dos projetos deles e tal

Claire: [...] só que aí depois que fechou a *call*²¹, eu tive uma **crise de ansiedade**, bateu, **chorei** pra caramba e falei “*****”, né?”, [Risos] [Silêncio], é zoadado, porque assim, como que **a área de jogos expõe pessoas da área de jogos?** [Voz embargada] [Silêncio].

Claire: [...] aí fiquei pensativa, como é que eu vou fazer, né? Porque eu gosto muito de fazer jogos, só que é isso, **não tô afim de sofrer de novo tudo**, né? [Voz embargada]. (Entrevistada, grifo nosso).

A Vicles também afirmou que teve muitas consequências psicológicas das violências presenciadas no trabalho e enfatizou “[...] então se eu trabalhar com *games*, **pode ter certeza, eu não vou tá sendo feliz...**” (grifo nosso). Ela expôs que passou por crises de ansiedade depois de críticas excessivas e violências verbais do líder e quadro depressivo quando foi promovida

²¹ Chamada virtual ou reunião virtual.

e ficou isolada na empresa, a saúde mental só melhorou com o afastamento das atividades na área, melhor descrito a seguir.

Vicles: [...] e foi horrível pra mim, foi horrível pra minha cabeça, eu já tava num quadro de, de **depressão**. É... quando começou a acontecer isso, parece que eu entrei numa bolha muito esquisita **de não me reconhecer** [...]

Vicles: [...] e eu lembro que foi a maior **crise de ansiedade** que tive [...] porque eu comecei a chorar, tava no estúdio, eu comecei a sentir vergonha, nossa, juntei um monte de coisa, comecei a sentir vergonha de tá chorando no estúdio, porque todo mundo tava ali, **eu era a líder, eu não podia chorar**, não podia, comecei a me tremer, passar mal, ficar vermelha, nisso eu vou pra uma salinha, comecei a chorar das 2h da tarde até as 1h da manhã naquela sala, **desesperada** (Entrevistada, grifo nosso).

É relevante reiterar que os danos causados por assédios no trabalho afetam, de diferentes modos, a vida das vítimas dessas agressões, as consequências podem ser comportamentais, psicossomáticas e psicopatológicas, transpassando do ambiente laboral para a vida social e familiar (Silva *et al.* 2022) e por isso deve ser discutido e problematizado.

Diante disso, pode-se afirmar que as narrativas compartilhadas conversam com outros estudos e censos da indústria de jogos que demonstram como a cultura masculina e sexista do desenvolvimento de jogos ainda manifesta violências contra a mulher e minorias. A maioria das entrevistadas experienciaram violência de gênero de diversas formas, como assédio moral e sexual, discriminações e microagressões reproduzidas principalmente por homens em papéis de chefes ou líderes, mas também colegas de trabalho e subordinados, no trabalho (remoto ou presencial), em eventos e redes sociais. É importante pontuar que as *gamedevs* Ellie e Chloe Price foram as que menos experienciaram situações violentas e eram as que trabalharam com mulheres ocupando cargo de chefia na empresa. Dando continuidade, o próximo passo é compreender quais estratégias as trabalhadoras utilizam para lidar com essas violências citadas e com o desafio que é permanecer nessa área.

CAPÍTULO 7

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E AÇÕES MODIFICADORAS

7.1 Escolha as suas armas: estratégias de enfrentamento às violências de gênero

Esse tópico corresponde, principalmente, à pergunta sobre estratégias de enfrentamento à violência de gênero no trabalho com desenvolvimento de jogos respondida pelas *gamedevs*. Percebeu-se que as trabalhadoras utilizam diversas estratégias, como: falar, silenciar, terapia, evitar encontros presenciais com homens, propagar referências femininas, gravar reuniões, entre outras (Tabela 4) e apresentaram diferentes percepções ao modo de lidar com as situações violentas no trabalho, que serão descritas a seguir.

Tabela 4 - Estratégias de enfrentamento mencionadas.

Estratégias utilizadas	Menções
Recusar e evitar: ambientes de trabalho com potencial hostil, convites suspeitos em redes sociais, encontros presenciais com homens desconhecidos, interações hostis, trabalhar com jogos.	8
Falar, se impor.	5
Silenciar.	4
Terapia.	4
Rede de apoio.	4
Gerenciamento consciente e diverso.	3
Pesquisar sobre empresas de jogos.	1
Adaptar o modo de trabalho.	1
Propagar referências femininas, negras e periféricas.	1
Usar acessório de vestimenta em eventos para ser vista.	1
Conhecer direitos trabalhistas.	1
Gravar reuniões, tirar prints.	1
Reconhecer limites.	1
Tratar como trabalho.	1
Ter hobby desvinculado de jogos.	1

Fonte: elaborada pela autora.

7.1.1 Recusar e evitar

Para começar, para muitas delas, um modo de enfrentamento e também de proteção a possíveis violências é fazer uma identificação e também a recusa de ambientes de trabalho com potencial problemático e hostil, bem como, não aceitar convites suspeitos nas redes sociais. Um relato importante foi o de Ayo, que enfatizou uma prática da indústria nomeada “tokenizar”. O termo “Tokenismo” diz respeito à inclusão simbólica e superficial de minorias, por vezes utilizado por empresas, no intuito de passar a ideia de espaço diverso e igualitário (Folter, 2020) e uma das consequências disso, é as mulheres, muitas vezes, acabam sentindo que só são convidadas por causa do gênero e não pela atuação na área de jogos (Ochsner, 2017).

Ayo: [...] Então assim, **em se tratando de mulheres nos videogames, mulheres nas áreas de tecnologias, a facilidade de transformar a gente em totem é assim, né?** Então dependendo do convite, da instituição, da pessoa que faz, eu declino educadamente, porque eu sei que **ali eu não vou ter, o meu espaço de conduta, de fala ele não vai ser respeitado na natureza dele, na ética dele, ele vai ser colocado numa caixinha da diversidade**, é, porque precisava ter uma cota de mulher aqui pra esse painel, sabe? (Entrevistada, grifo nosso).

Seguindo o mesmo raciocínio, a Naminé compartilhou que se atenta para identificar quais espaços darão condições dignas para que ela exista e prospere no ambiente de trabalho e não traga adoecimento e prejuízos:

Naminé: E... às vezes é uma questão de que eu procuro **identificar quais são os espaços que vão ter um espaço pra eu existir ali dentro** também assim, né? Então... às vezes eu faço a escolha que eu fico: bah não, essa empresa não vai ter condições de que eu fique ali dentro, eu não vou conseguir prosperar ali dentro, **o que eu vou ter que pagar de medicação e terapia não vai compensar o meu salário, assim.** (Entrevistada, grifo nosso).

A *gamedev* Claire tem começado a pesquisar sobre empresas de jogos que disponibilizam vagas, ela ressalta que não tem certeza se realmente funciona, mas é uma forma de se proteger do cenário opressor da indústria. Ela apontou que é importante conversar com pessoas que já trabalharam no local e buscar informações sobre os chefes. “[...] pesquisar, conversar, é uma coisa assim **de se prevenir** pra vagas, né? E conversar com pessoas que saíram da empresa [...] elas tão um pouco mais libertas de falar o que pensam e o que passaram (grifo nosso).

Um modo de enfrentamento que a Claire também narrou como crucial, mas que demorou para adquirir, porque não teve ninguém para aconselhá-la, foi tratar o desenvolvimento de jogos como trabalho e não como amor aos jogos. Nas palavras dela “[...] Ninguém me falou, **é tratar o meu trabalho como trabalho... [...]**” (grifo nosso). Esse relato traz uma discussão imprescindível dentro da indústria de jogos já argumentada por Castell e Skardzius (2019), pois há um discurso que valoriza o trabalho nesse setor por amor e paixão aos jogos, mas é uma narrativa que acaba fortalecendo e beneficiando a naturalização da exploração e precarização do trabalho em uma indústria cuja lógica é neoliberal.

É válido frisar que isso pode afetar qualquer pessoa, pois o mercado gananciosamente usufrui do sonho de trabalhar com videogames, mas provavelmente será mais danoso para os grupos vulneráveis. Como a Claire explicitou “tem muita gente mais diversas só que **a gente pode imaginar o que essas pessoas tão passando dentro dessas empresas pra continuar lá, seguindo o sonho [...]**” (grifo nosso). Inclusive, ela também expressou que conhecer os direitos trabalhistas é uma tática importante também para evitar condições de trabalho precárias, “[...]”

Ah, eu acho que isso serve um pouco pra todos, que é **tipo você saber seus direitos como trabalhador**, acho que a gente falha muito apesar do Brasil ter uma das melhores leis trabalhistas, a gente falha em alguns momentos em saber quais são nossos direitos” (grifo nosso).

Quanto à Chloe Price, a recusa é direcionada à convites em redes sociais, como o *LinkedIn*, o qual é famoso por proporcionar a ampliação da rede de contatos profissionais. A produtora também expôs que quando homens cisgênero demonstram se aproximar para flertar e não para interesses profissionais, ela corta conversa.

Chloe Price: [...] o que eu uso de estratégia é justamente, em especial com homem cis, mas aí pode ser trauma de ouvir muita história, né? É... justamente com homem cis, se tem alguém me adicionando em algum lugar, eu já vou na premissa, tipo assim, me escreveu alguma mensagem? Falou por que quer conversar comigo? Falou de onde que me conhece? Não? **Então por que quer me adicionar? Não precisa** [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Nesse contexto de evitar situações, a Chloe Price também disse que uma estratégia é evitar contato presencial com homens desconhecidos, ainda que seja no âmbito de trabalho, para não correr riscos e preferir as reuniões remotas. Como ela explicou “**quando é encontro só eu e a pessoa**, não é tipo assim um grupo de pessoas [...], se não é isso, **vamo pro online?**” (grifo nosso). Outra visão parecida com essa foi a da Namikiki, para ela, o trabalho remoto pode evitar certas violências que acontecem no presencial, “[...] Aí o remoto não tem isso, cê fechou a câmera aqui, tchau, né? Eu acho que nesse ponto é menos constrangedor, sabe? **Você evita estar exposto a certas situações**, sabe? Mas elas existem, acontece e tal... [...]” (grifo nosso).

Ainda que essa preferência seja uma tática de sobrevivência útil para reduzir riscos, também pode demonstrar como esse campo produz insegurança para as mulheres fazendo com que elas não tenham a mesma liberdade de existir nesse espaço e podem ter que se distanciar de interações sociais. De certo modo, esses discursos conversam com um achado da Harvey (2021), pois uma das estratégias de sobrevivência de mulheres que cursavam ensino superior de jogos e tecnologia e/ou de professoras era evitar situações sociais, como participar de sociedades estudantis e se isolarem, justamente para não se sentirem inadequadas. Outra estratégia que pode se encaixar nesse cenário foi a trazida pela Naminé, a qual é evitar interagir com pessoas hostis, “quando a pessoa não tá disposta a ser convencida e eu vejo que é uma situação assim, que **não tem como lidar com a pessoa eu faço o que é de interagir o mínimo estritamente necessário** com a pessoa, assim, né? Que é a resposta mono tom [...]” (grifo nosso).

Ademais, como dito anteriormente, as *gamedevs* Claire e Vicles relatam que uma das estratégias pensada no momento era evitar trabalhar com jogos, devido ao desgaste emocional causado pelas experiências violentas na indústria. Diante da cultura sexista propagada na área de jogos, a recusa de ter que se ajustar aos padrões, a exclusão, a desvalorização e sub-representação feminina pode influenciar na saída das mulheres desse campo (Harvey, 2021; Styhre *et al.*, 2016) ou fazer com que elas nem cogitem em trabalhar como desenvolvedoras (Castanho *et al.*, 2018; Fisher; Harvey, 2013). Podemos pensar que essa estratégia também é uma forma de enfrentar as opressões, podendo estar ligada a uma recusa de conformidade com violências e ao reconhecimento de limites pessoais.

7.1.2 Falar e se impor

O ato de falar e/ou se impor diante de situações violentas, hostis e incômodas. Essa forma de resistência apareceu de formas diversas, mas geralmente, relacionado ao manifestar o incômodo. Para a Namikiki e a Ellie, por exemplo, usar a voz quando algo incomoda é o principal modo de lidar com violências que possam surgir no trabalho, e para elas, isso se deve à uma idade mais avançada, pois as experiências anteriores permitiram que elas não mais aceitem certas agressões, essa percepção pode ser visualizada nos trechos selecionados abaixo:

Ellie: [...] Quando **cê passa assim dos 30 anos, vou até falar dos 40 anos**, você, tipo assim, já fala o que pensa, sabe? Não fica assim mais tão refém de um cara falar isso, igual como esse rapaz falou comigo do traço, eu acabei até discutindo, porque **cê não fica tão preocupada. Minha estratégia, geralmente, é, é falar**, eu não sou uma pessoa agressiva, eu sou uma pessoa **do diálogo**, né? Só que sempre que uma coisa **me incomoda**, eu falo [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Namikiki: [...] Aí tem que se posicionar, aí **eu falo mesmo, sabe?** Acho que isso que **foi a idade**, né? **Ter sofrido um pouco mais nova me fez ver que eu preciso falar**, se eu não falar isso vai ficar me **incomodando** e quem sofrer sou eu (Entrevistada, grifo nosso).

A roteirista e produtora Ayo usa a fala também para momentos em que é interrompida, tanto para continuar com seu espaço de voz quanto para mostrar para a pessoa que o ato foi inapropriado, nas palavras dela “[...] eu uso como estratégia, é [Risos], **a pessoa interrompe**, eu fico olhando pra cara dela, né? Espero ela terminar de falar e **aí eu sigo “Como eu estava dizendo”**, então assim, uma primeira **estratégia** é essa, é de ouvir a pessoa e dizer, **e meio que dar um toque**, né?” (grifo nosso). Outra estratégia que a Ayo disse utilizar, no sentido de se impor e ser vista, é usar um acessório de vestimenta em eventos para destacar a presença dela e de outras pessoas negras, as quais são marginalizadas na indústria de jogos. Essa estratégia em questão, pode ser entendida tanto como uma estratégia à violência de gênero, quanto uma

estratégia antirracista. Munoz, Oliveira e Santos (2018) constataram que construir uma autoimagem e identidade positiva e de resistência, a partir de um envolvimento com a estética e com a ancestralidade de matriz africana são algumas das estratégias que mulheres negras universitárias utilizavam para enfrentar a discriminação, por exemplo.

Ayo: [...] mas eu percebi que aquilo era **um ponto de referência**, então eu falei assim “Quer saber? Agora como demarcação de território, não só da minha presença, [...] da minha ancestralidade negra, eu vou a todos os eventos de *games* que eu puder de [acessório de vestimenta]²². **Porque as pessoas não vão mais esquecer de mim** ou de outras pessoas negras que passam nesses eventos” (Entrevistada, grifo nosso).

A Aloy utiliza essa estratégia no sentido de “tirar sarro” do que está sendo dito para que a pessoa também perceba que a fala foi preconceituosa e inapropriada, como ela explicou:

Aloy: Uma coisa que eu faço [...] pra mostrar **pra um homem que ele tá sendo babaca** que ele tá agindo de maneira inapropriada, é também ser inapropriada, **é tirar sarro do que ele tá falando**, então muitas vezes o cara tá fazendo uma fala, é... **machista**, tá fazendo uma fala bizarra, tá fazendo uma fala que **me incomoda**, eu pego aquilo e aumento aquilo [...] (Entrevistada, grifo nosso).

No caso da designer de jogos Alma, o ato de se impor é atribuído à assertividade, o que para alguns homens é lido como grosseria, mas como ela explica, é basicamente comunicar o problema quando existe um. Vale realçar que, na opinião dela, muitas mulheres não lidam bem com a obrigação de ter essa postura e acabam tendo que se adaptar ao meio em busca de aceitação.

Alma: É... a minha sorte e acho que um dos motivos pelos quais eu me adaptei tão bem à área é que eu sou... eu ouvi muitas vezes que eu sou grossa, mas eu aprendi que a palavra correta dentro do meio empresarial é **eu sou assertiva** [Risos]. Se eu vejo um problema, **eu falo qual é o problema**. Eu aprendi a dizer o problema da melhor forma possível pra não ofender ninguém presente, mas **eu comunico** sempre o problema quando existe o problema.

Alma: [...] Só que eu não acho que essas mulheres, **elas têm que mudar isso pra ser bem aceitas**, eu acho que o ambiente do trabalho tem que mudar. [...] Eventualmente a área será melhor para todas, mas atualmente algumas pessoas um pouco mais grossas ou assertivas como eu vão ter que **deixar um pouco mais claro o que é ok e o que não é ok no ambiente de trabalho** (Entrevistada, grifo nosso).

Seguindo a linha de necessidade de adaptação, a Mipha disse que precisou usar a estratégia de adaptar o modo de trabalho para ser reconhecida como uma liderança na equipe que gerenciava. Assim, ela se esforçou para ajustar a postura em relação à comunicação frente

²² Termo substituído para proteção de identidade da participante.

aos colegas para que essas pessoas a respeitassem como produtora, independente do gênero e da idade, pois ela era mais nova que a maioria das/os funcionárias/os. Como ela detalhou:

Mipha: [...] eu acho que eu tive que **recuar um pouco** e pensar pelo lado do hoje eu não sou a [Mipha] *producer*, hoje eu sou a [Mipha] coletora de informações e começar tipo a trabalhar em cima disso, tipo ah, como tal pessoa age, o que que ela gosta? Quais são os meus gostos em comum com essa pessoa pra gente criar tipo um laço minimamente que seja de coleguismo **pra depois que tipo tivesse essa afinidade, as pessoas realmente começarem me olhar e me respeitar** tipo independentemente do meu gênero, da minha idade, enfim, do que fosse e **acreditarem no meu trabalho**, basicamente a estratégia que eu usei. (Entrevistada, grifo nosso).

Conforme os achados de Ahmadi *et al.* (2019), as mulheres demonstram certas dificuldades de se encaixarem nesses ambientes de trabalho dominados por homens, ainda que a empresa não seja violenta, existem aspectos sutis que não devem ser ignorados. A cultura de masculinidades hegemônicas nas organizações do desenvolvimento de jogos pode fazer com que as trabalhadoras tenham mais dificuldade em verbalizarem ou com que se sentam temerosas de serem entendidas como grosseiras ou mal intencionadas quando expressam opinião ou dão prioridade para ambição profissional. Os/as autores/as enfatizaram que para algumas *gamedevs* saber se afirmar e trazer um pouco de teimosia consigo parecem ser estratégias necessárias para ter sucesso em empresa de jogos.

7.1.3 Silenciamento

Como aludido, a cultura sexista da indústria de jogos pode trazer inseguranças às mulheres quanto a se impor (Ahmadi *et al.*, 2019) e, ainda, provocar o silenciamento relativo às experiências adversas, também por medo de demissão (Ochsner, 2017; Castell; Skardzius, 2019). Ainda que seja um reflexo da violência, o silenciar e o “não fazer nada” foi outra estratégia de sobrevivência mencionada, principalmente em situações que poderiam prejudicar a carreira e que demonstravam certeza da impunidade dos agressores.

Mipha: É, quanto a, ao assédio em si, acho que a única coisa que eu consegui utilizar foi **ficar calada**, basicamente, porque quando aconteceu eu era muito nova, eu não sabia qual o grau de influência a pessoa em questão tinha dentro do trabalho, então tudo pra mim era “Beleza, se eu falar alguma coisa, será que tipo isso vai ressoar em mim de uma maneira que eu que seja prejudicada, tipo **que as pessoas acobertem essa pessoa e tipo eu que me prejudique**”, sabe? (Entrevistada, grifo nosso).

Vicles: É, hoje... é, eu finjo que eu não tô vendo, porque se eu vejo, acontece o que acontecia comigo no ano passado, tudo o que eu via, eu reclamava, eu reportava, **apanhei o dobro**. Então **eu vejo e fico calada**. Nessa outra empresa, eu sentia até que não era eu, porque eu via as coisas acontecendo e ficava quieta, **eu me silencieei muito** e é um dos motivos que eu não quero trabalhar com *games*, eu percebi que *games* é um trauma [...] (Entrevistada, grifo nosso).

A Aloy disse que em alguns momentos se posiciona, mas também se silencia para não prejudicar a carreira e os jogos desenvolvidos por ela. Ela salientou que essa tática é usada com homens que, infelizmente, podem ser úteis para os negócios.

Aloy: [...] o machismo dessa pessoa, né? Essa microagressão que eu tô sofrendo, eu meio que **aceito sofrê-la pra que eu possa pegar alguma coisa em retorno**, pra que eu possa manter essa possibilidade, porque de certa maneira assim, a arte que eu tô fazendo, esse um filme, seja um jogo, ela é mais importante do que o meu ego, do que eu sofrer, sabe? (Entrevistada, grifo nosso).

Esses relatos mostram que as *gamedevs* se esforçam para tolerar a violência de gênero, pode-se refletir assim que o recurso primordial para manter uma carreira em jogos quando se é mulher e minoria é a resiliência, ou seja, capacidade de se ajustar às situações adversas. Essa retórica condiz com as observações da Harvey (2021), a qual constatou que as mulheres na área de jogos precisam lidar com situações sexistas, tendo uma experiência de marcada por sacrifícios, como a normalização de microagressões, a tolerância de sexismo, transfobia e misoginia e até renunciar aspectos femininos e de identidade própria, fazendo com que até desistam de ocupar funções mais técnicas para permanecer nesse trabalho. Alguns desses sacrifícios podem ser notados nos discursos da Mipha (adaptação do modo de trabalhar, silenciamento), Vicles (Renúncias de aspectos da identidade, silenciamento) e da Aloy (Tolerância a microagressões, silenciamento), por exemplo.

Esse cenário parece se repetir de diferentes modos na participação feminina na indústria de *games*. Como nos jogos online, por exemplo, pois renunciar a identidade do gênero feminino ainda é frequente, muitas jogadoras preferem *nicks* que não acusem o gênero para evitar retaliações (Farias, 2018; Medrado; Mendes, 2020), além de silenciar o *chat* – canal de comunicação no jogo – e não digitar ou falar nada para que não ocorram agressões (Melo; Delage; Menezes, 2021). Sob a perspectiva de Edith Seligmann-Silva (2011), o silenciamento pode ser compreendido como um “mecanismo de defesa” das trabalhadoras para tentarem minimizar o sofrimento, suportar as situações hostis e não perderem o emprego, no entanto, pode haver renúncias das individualidades e autonomia dessas mulheres, pois passam a normalizar as opressões. Ademais, a indústria também perde contribuições importantes dessas trabalhadoras, cujo potencial criativo pode acabar silenciado nesses ambientes (Ahmadi *et al*, 2019).

A *gamedev* Claire também expôs ter se silenciado por perceber que não iriam validar o relato dela na empresa e enfatizou que uma forma de sobreviver no meio é normalizar, ainda não seja o correto, na visão dela “[...] é mais fácil você [...] chegar pra uma amiga e falar ‘Miga,

você passou por isso?’, porque **a gente fala assim pelos cantos [...]**” (grifo nosso). Notou-se que, para Claire, uma forma de manejar o silenciamento foi a busca por outra estratégia, a gravação de reuniões com homens e tirar prints, ainda que esta questione a legalidade da ação, ela enfatizou que era um modo de se proteger e prevenir de situações hostis. Ao que parece, uma tática individual para manejar também o desamparo.

Nossa, acho que uma das coisas que eu fazia, isso nem é muito legal de se fazer, mas enfim, legal no sistema de lei mesmo, que é **gravar as reuniões** sem a pessoa saber, nem sei se é certo falar isso, né? Mas era um jeito que **eu achava que tava me protegendo** de situações *****s, era entrar em reunião com coordenador, com diretor, com só homem assim e eu gravava as reuniões sim, tipo se acontecer alguma coisa, **eu tinha, prevenir**, né? Porque assim, essas coisas é muito, a maioria nas entrelinhas, quando é explícito, o negócio já tá muito *****s, então... era isso, eu tirava **print** de tudo, [...] (Entrevistada, grifo nosso).

7.1.4 Terapia

Outra estratégia mencionada por algumas foi o acompanhamento psicológico, para as *gamedevs*, a terapia é entendida como condição necessária para conseguir lidar com as dificuldades da atuação, espaço individual de compartilhamento das vivências hostis e de fortalecimento da saúde mental, sendo que também foi citado o uso de remédios combinado com acompanhamento psicológico. Nas palavras da Naminé, pode-se perceber o papel da psicologia como auxílio de modos de enfrentar as violências “Eu acredito que tem algumas, **todas elas... foram fornecimento da minha psicóloga** [Risos]” (grifo nosso). A Vicles afirmou que nunca deixou de ser acompanhada por uma psicóloga durante a trajetória como desenvolvedora e trouxe em diversos momentos falas da profissional sobre as vivências no trabalho com jogos, ela também ressaltou que necessita se medicar por conta dos acontecimentos traumáticos, “[...] **fazer terapia!** E eu tomo remédio, eu não tomava antes, mas pra eu não ficar pensando no meu trauma, **eu tenho que tomar remédio.**” (grifo nosso). Ademais, para ela, a terapia também influenciou outra estratégia de enfrentamento, o reconhecimento de limites pessoais.

A Aloy deixou claro que não consegue manejar muito bem as situações violentas que presencia na indústria de jogos, pois mesmo que reconheça as altas possibilidades de ocorrência, ainda é uma surpresa negativa e busca trabalhar essas questões na terapia, como ela expôs “Olha, eu admito assim que **eu não lido bem com isso**, é uma questão que **eu levo na terapia** também, porque **sempre me pega de surpresa, por mais que eu esteja meio que esperando** que aconteça me pega de surpresa [...]” (grifo nosso). Na mesma linha, a Claire compartilhou que um dos modos de enfrentar é a terapia, mas argumentou que essa estratégia é limitada se as condições de adoecimento no trabalho não mudarem, como ela expressou “É...

terapia, mas ao mesmo tempo é muita, **é haja terapia**, que aí chega uma hora que cê fala “*****, vou fazer terapia pro resto da vida?” Não que não deveria fazer, mas assim, **cê ficar fazendo pelo mesmo motivo [...]**” (grifo nosso). A produtora disse ainda que uma estratégia que sempre recorreu em busca de bem estar é ter um hobby que não esteja relacionado a jogos “[...] Cê fica lá jogando videogame pra ser hobby, **cê vai trabalhar com aquilo** e cê fala ‘Nossa, pra pessoa fechar esse jogo, deve ter rolado uns Burnout, uns *crunch*’, **aí cê começa meio que a surtar [...]**” (grifo nosso). É perceptível assim, que o trabalho com jogos mudou a noção de videogames como fonte de divertimento para ela, provocando, em contraste, instabilidade emocional, mais um dano causado pelas violências vivenciadas na indústria.

Como explicitou Seligmann-Silva (2011), as questões psicossomáticas das mulheres ou as “crises nervosas”, muitas vezes, estão relacionadas com violência de gênero, tais como desqualificação, discriminação, humilhações, superexploração, entre outras. Ela explicou que esse episódios são concebidos preconceituosamente como crise “natural das mulheres”, reforçando estereótipos do “sexo frágil” e ignorando a dor psíquica causada pela discriminação. É válido pontuar que esse sofrimento mental é, sobretudo, social e as trabalhadoras, muitas vezes, vivenciam violências e desamparo, uma alternativa é buscar ajuda psicológica por conta própria para enfrentar o lado nocivo da ocupação.

7.1.5 Rede de apoio

Diante das experiências ruins no trabalho, ter uma rede de apoio é outro recurso usado pelas participantes. Para algumas delas, colegas de trabalho, amigos, companheiro e outras mulheres da área são importantes fonte de suporte e resistência. Para a situação de encontro presencial com homem pouco conhecido, por exemplo, Chloe Price disse contar com amigos e o companheiro para segurança, “quando eu saí de casa, **eu falei pro meu namorado** ‘Amô, tô saindo pra encontrar fulano, viu? Esse é o contato dele, esse é o número dele, a minha localização ligada, tome aí, **se eu não der notícia, liga pra polícia!**’. Mandeí pros **meus amigos também**” (grifo nosso).

A Naminé explicou que tenta identificar “aliados”, que são pessoas do trabalho que defendam o mesmo princípio que ela e deem apoio em situações de violência, como no acontecimento da exclusão das programadoras das reuniões ou de desvalorização da opinião feminina:

Naminé: Ahn, outra estratégia que eu gosto de usar é que eu começo a **identificar quem são as pessoas que seriam os meus aliados** nessas situações, por assim dizer. Então, assim, eu gosto de conseguir identificar quem seriam as pessoas que em última instância iriam **me escutar** e dizer “não, realmente foi uma ***** a situação, eu sinto muito ou que fariam nessa

situação que nem a minha amiga fez de “não, perai, tem que fazer isso” [Risos], tipo **quem são essas pessoas que concordam com essas coisas que eu acho que tem que ser defendidas** [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Nas histórias ouvidas por Harvey (2021) as mulheres do curso de jogos preferiam seguir suas atividades individualmente do que interagir com colegas por sentirem que não se enquadravam, necessitando de muita independência individual para conseguirem se formar em um curso cuja a avaliação, geralmente, conta com o trabalho colaborativo em equipe. No caso da Naminé, a programadora optou por encontrar uma rede segura, para isso, prefere identificar colegas de trabalho que a tratem como igual e deem auxílio nas dúvidas técnicas sem reproduzir violência de gênero, como ela explicitou “[...] uma das primeiras coisas que eu faço quando chego nos espaços é saber quem que vai escutar a minha dúvida técnica e **encarar ela como dúvida técnica, não como qualquer outra coisa além de uma dúvida técnica**. [Risos].” (grifo nosso).

De modo geral, as *game devs* se preocupam com sororidade²³, buscam oferecer ajuda, receber suporte e se articular para combater o sexismo com outras mulheres do campo, a Namikiki narrou um acontecimento na empresa em que muitas mulheres do time de QA não passaram em uma prova que dará uma certificação de qualidade para testadores de *software*, enquanto os homens passaram na primeira tentativa, então ela teve uma iniciativa, “aí eu falei ‘**Não, bora fazer um grupo de estudos e a gente vai passar todo mundo junto!** [...] Vamo **reverter isso aí!**’” (grifo nosso). A cooperação também apareceu no relato da Ellie que lembrou de quando recebeu auxílio de uma colega *game dev*, “ela **me ajudou muito** e às vezes ajudando mesmo com palavras, com uma dica... são coisas boas [...]” (grifo nosso). Para a Claire, também é fundamental que as pessoas tenham conhecimento e mulheres compartilhem informações sobre direitos trabalhistas com outras mulheres, “acho que isso é pra todos, mas mulheres, né? **A gente se ajudar nessa parte, compartilhar**” (grifo nosso).

De modo semelhante, Ahmadi *et al.* (2019) notaram que criar laços e rede de apoio com outras mulheres desenvolvedoras é uma estratégia positiva para a carreira delas. As/os autoras/es observaram que as trabalhadoras unidas encorajam maior expressão de posicionamentos e iniciativas coletivas para mudar aspectos sexistas da melhor maneira que encontram no ambiente de trabalho, uma hipótese é que seja mais difícil se posicionarem quando isoladas. No discurso da Claire foi ressaltada a importância de ter uma rede de apoio para ser ouvida e ter o sofrimento validado, principalmente de amigas que passaram por situações semelhantes, trazendo um certo “alívio”:

²³ Refere-se à prática de empatia, acolhimento e colaboração entre as mulheres.

Claire: É, acho que conversar... **com outras pessoas que passaram a mesma situação, e aí cê é validado, né?** Valida a sua situação ***** que cê tá, não que seja uma solução, mas gera aquele “**alívio**” com aspas, de que alguém te entende do que você passou, tá passando, né?

Claire: Então... Por isso que hoje em dia, eu agradeço, né? É muito bom ter pessoas falando, **às vezes tem pessoas que me procuram pra falar por situação assim ou eu procurei amigas [...]** (Entrevistada, grifo nosso).

A colaboração com as outras mulheres também apareceu em uma das estratégias da Ayo, que disse achar necessário tanto buscar referências femininas quanto propagar referências de mulheres, pessoas negras e periféricas na atuação dela, seja nos jogos desenvolvidos, em eventos ou outras atividades. No discurso, a Ayo também reflete sobre a exclusão de saberes de grupos minoritários.

Ayo: [...] e geralmente, eu tento buscar **as referências de outras mulheres**, porque isso enfatiza uma coisa que é, na história da arte, da filosofia, das ciências todas, a gente sempre teve muitos homens como ponto de referência teórico etc, prático até, de ações e estratégicas, [...] é, dando valor **a oralidade, ao conhecimento oral e não só o conhecimento acadêmico** (Entrevistada Ayo, grifo nosso).

Essa problemática pode ser lida como uma consequência da chamada “colonialidade do saber”, que legitimou o conhecimento eurocêntrico como a norma e subalternizou outros saberes (Quijano, 2005). Giselle Santos (2016) também frisou que a inferiorização dos saberes tanto de mulheres, como negros, mas também indígenas, homossexuais e não-ocidentais advém do processo de legitimação da ciência moderna. Tornando assim, o meio acadêmico dominado por homens euro-ocidentais brancos. Nesse viés, a estratégia da Ayo pode ser entendida como uma resistência ao sexismo e racismo epistêmico que também pode reverberar no mercado de trabalho.

7.1.6 Gerenciamento consciente e diverso

Nesse viés, gerenciar uma empresa própria, uma equipe de desenvolvimento e eventos de modo consciente às questões de gênero e de diversidade é uma estratégia citada por algumas produtoras, tanto para evitar violência, quanto para incluir mulheres e pessoas diversas, ou seja, uma forma encontrada de combater a cultura sexista da indústria. A Ayo mencionou que o lado positivo de trabalhar na própria empresa é poder construir a equipe de trabalho e eventos que estejam de acordo com a filosofia da empresa, para ela, essa escolha pode reduzir os riscos de situações violentas.

Ayo: É... agora existem estratégias também que tem a ver **com as estruturas de como a gente pensa a construção das equipes, dos eventos**, é, eu tenho a felicidade de trabalhar dentro da minha empresa, né? Porque aí a gente escolhe a dedo as pessoas que a gente gosta de trabalhar, que a gente confia,

que são absolutamente competentes no que fazem e principalmente, **tem uma filosofia e uma ética profissional** que estão de acordo com a nossa ética profissional aqui, sabe? (Entrevistada, grifo nosso).

Do mesmo modo, a Chloe Price reportou que uma organização de eventos de jogos que se atente em evitar experiências hostis pode ser uma estratégia necessária para promover uma participação segura para grupos minoritários e que tem observado mais organizações da área sensíveis a essas problemáticas, como o caso do WGJ.

Chloe Price: No caso da Women Game Jam, que é um evento que eu organizo, a gente já tem um **código de conduta** gigante pra detalhar cada coisa

Chloe Price: Então, essa questão de estratégia que eu vejo que eu faço é **quando eu tô organizando alguma coisa é garantir que tá todo mundo bem** e se tem alguém que não está bem, porquê que não está bem? O que que aconteceu? (Entrevistada, grifo nosso).

Na pesquisa da Harvey (2021) também foi pontuado que iniciativas e eventos com foco nas mulheres são importantes para a sensação de pertencimento e acolhimento, bem como os grupos compostos por mulheres e as iniciativas nas redes sociais trazem segurança e rede de apoio.

A Aloy que também comanda a própria empresa disse que uma ação estratégica, é propagar noções de desconstrução do machismo na indústria para pessoas próximas, como o time de trabalho e parceiros e para isso, utiliza a posição de poder para influenciar, ainda que de modo limitado. Ela também pretende contratar mulheres e montar um time diverso.

Aloy: [...] a mudança que eu consigo fazer é **contratar mulheres pra que elas não estejam também sozinhas**, contratar mais mulheres pra quando a gente tiver num local de trabalho não tenha só eu como mulher, não tenho só uma outra mulher, tenha assim uma **equipe múltipla** pra que a gente possa dividir nossas experiências e não ficar uma coisa totalmente focada, totalmente focada num grupo, num certo grupo de pessoas. (Entrevistada, grifo nosso).

A Claire apresentou o mesmo princípio que as demais e revelou usar a posição como produtora para contratar pessoas fora do padrão da indústria, ou seja, homem, heterossexual e cisgênero, visando um time diverso. “[...] Desde o comecinho ali, eu sempre **tentei trazer mais mulheres**, né? Isso sempre teve no meu DNA, se você conversar com qualquer pessoa que trabalhe comigo, sempre eu **dou preferência pra qualquer pessoa que não seja um cara hétero cis**, né? (grifo nosso). Ela também relatou que se esforçava para trazer condições mais dignas a pessoas com pouca visibilidade e reconheceu que isso também teve a ver com o privilégio de ser branca “É... **e tentava aumentar o salário das pessoas iguais**, né? Então... eu sei que fiz muito, porque muita gente fala que eu fiz muito por causa disso, **eu sei também do**

meu privilégio branco, também eu sei disso, pra trazer pessoas que não tinham muita visibilidade” (grifo nosso).

A Vicles também entende a importância dela na posição de produtora e gestora para acolher outras mulheres da empresa e como a atitude foi crucial para as trabalhadoras que a respeitavam e a tinham como um ponto de referência e inspiração de resistência:

Vicles: [...] porque eu acolhia muito elas, porque eu sabia a dor e a partir do momento que eu falei “Cara, **eu tenho um poder, eu reconheço o meu poder como gestora, se eu posso cortar um problema social, eu vou fazer o possível**, eu não quero que as pessoas passem dois anos e meio tretadas com alguém, porque eu passei por isso, então eu vou fazer o possível pra acolher as meninas do meu time e eu era uma **força gigantesca para todas aquelas meninas** daquela empresa [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Essa estratégia nos mostra a importância de introduzir as teorias feministas nas organizações (Pina e Cunha *et al.*, 2001), pois a cultura organizacional reproduz discriminação, desigualdade e exclusão de sujeitos que não se enquadram nas “normas” do mercado, isso vem desde o recrutamento e seleção até oportunidades de promoções na carreira, por exemplo (Soares, 2019).

Assim, fica claro que mulheres em posições de liderança é uma forma de resistir à cultura patriarcal e heteronormativa das empresas, ainda que de modo pontual, pode-se dizer que as *gamedevs* manejam desigualdades e violências ao proporcionarem oportunidade de trabalho e ambientes dignos e respeitosos de trabalho e eventos diversos.

Como reiteram Ahmadi *et al.* (2019) quando as mulheres lideram nas empresas, elas servem de modelo para outras, agregam com diferentes estilos de liderança e contribuem para a criação de jogos diversificados. É válido sinalizar que a maioria dessas *gamedevs* trabalham e/ou gerenciam empresas indies, como Fisher; Harvey (2013) explicaram, o cenário indie de jogos tem forte característica de uma certa oposição ao jogos *mainstreams* ou convencionais e trazem narrativas criativas, mais diversas e, muitas vezes, com teor social e político, por isso, esse pode ser um ambiente mais propício para elas e outros grupos diversos.

Perante ao exposto, pode-se concluir que durante as trajetórias de atuação, as *gamedevs* desse estudo contaram com diversas estratégias de enfrentamento às violências sofridas na indústria de jogos. Ficando claro a necessidade constante de ajustamento ao cenário inadequado de trabalho, tanto em relação ao gênero, como em aspectos de sexualidade, raça e condições trabalhistas, achados que corroboram com outros estudos semelhantes. Algumas das estratégias mencionada podem ser consideradas como mecanismo de sobrevivência e tendem ao esforço de normalizar violências, adaptar ou buscar proteção (silenciamento, recusar e evitar, adaptar o trabalho, rede de apoio, entre outras), outras estão mais relacionadas com resistência e

mudanças (falar e se impor, terapia, rede de apoio entre mulheres, gerenciamento consciente, etc).

Frisa-se que em alguns casos, as estratégias podem ser ambas, como a rede de apoio, que funciona tanto para proteção, quanto para resistência entre mulheres. Portanto, nota-se que as estratégias variam conforme o contexto, a mesma *gamedev* que se posiciona em um momento, pode preferir silenciar em outro. De toda forma, as estratégias são fundamentais para que elas permaneçam ou para que busquem um cenário mais adequado para trabalhar e existir. Além disso, a colaboração e apoio entre as trabalhadoras é uma característica importante, que apareceu nas falas delas, mas também na aceitação em participar nessa pesquisa e na vontade de compartilhar suas histórias. A postura feminista e inclusiva no gerenciamento de empresas, times e eventos surgiu também como um aspecto relevante que demonstra a importância da atuação das *gamedevs* como um todo, sobretudo quando ocupam cargos gerenciais e de direção, que pode influenciar em um cenário mais adequado para grupos minoritários, como mulheres, população LGBTQIA+, pessoas negras e pessoas periféricas.

Ademais, ainda que seja uma amostra pequena em números, os relatos das *gamedevs* trouxeram discussões e reflexões fundamentais para a problemática de gênero e jogos e auxiliaram em uma maior compreensão de quem são essas mulheres, como vivenciam as violências e quais recursos individuais e coletivos utilizam para sobreviver, enfrentar e resistir ao cenário. Saindo do âmbito particular de combate das trabalhadoras e partindo para o *God Mode* (Modo Deus) da indústria de jogos, também foi importante ouvir delas quais as ações que a indústria como um todo deve tomar para que o cenário, de fato, mude.

7.2 Quebra-cabeças: pensando as possíveis ações modificadoras da indústria de jogos para adequação do cenário

“O que pode ser feito para que o cenário do desenvolvimento de jogos se torne mais adequado para você e outras mulheres?” foi a última pergunta que as *gamedevs* responderam durante o diálogo. A seguir, veremos como as trabalhadoras pensam as possibilidades de ações e como as percepções delas contribuem para refletirmos sobre estratégias para mudança da cultura sexista e discriminatória da indústria de jogos.

A maioria dos discursos convergem para uma noção de uma “pergunta de milhões” cuja resposta é complexa e ainda está em construção no campo das ideias, mas há uma certeza: precisa ser feito pela indústria como um todo, só não se sabe ao certo como. Nos recortes abaixo, os comentários demonstram como falar sobre soluções não é uma tarefa fácil quando há uma

problemática praticamente naturalizada nesse campo e alguma, naturalmente, precisaram organizar as ideias:

Mipha: Eu acho que essa pergunta é um pouco complexa, porque tem muitas coisas, né? Que precisam mudar.

Naminé: [Silêncio]. Bah, essa eu cheguei a ter que parar pra pensar, eu não tava preparada [Risos].

Claire: É... essa é polêmica, né? [Risos].

Ayo: Essa é a pergunta de milhões [Risos], é... Eu acho que é um conjunto de ações, assim, a gente nunca, eu acho que tem um jeito ou uma estratégia só, sabe? Um caminho só, mas eu acho que são vários, assim.

Um ponto bastante enfatizado foi a necessidade de aumentar o incentivo e oportunidades de inserção, permanência e acolhimento das mulheres na área de tecnologia e desenvolvimento de jogos. Ações que visem aproximar as meninas da área de tecnologia e que mostrem que esse é um espaço que elas podem ocupar foram mencionadas como algo relevante e que ainda precisa ser mais difundido.

Mipha: Eu acho que é o que falta, falta muito incentivo feminino dentro da indústria, a gente tem cada vez menos mulheres trabalhando com videogame pelas questões do machismo, pela questão da falta de inclusão, até mesmo de **mostrar pra meninas que elas podem sim fazer parte da área de tecnologias e tipo é o lugar delas também**, que elas têm que ocupar é algo que falta e essa inserção, né? (Entrevistada, grifo nosso).

Como a QA Namikiki explicou, a área de tecnologia precisa encontrar formas de reter mulheres, “[...] E aí, acho que muitas, tipo, chegam, passam um tempo e vão, mudam de área e enfim, aí eu acho que tem isso também envolvido, **é um problema da área de tecnologia no geral, que tem que reter mais mulheres**, entendeu?” (grifo nosso). De acordo com ela, projetos e organizações de incentivo às garotas e mulheres a adentrarem no campo da TI (Tecnologia da Informação) e desenvolvimento de jogos, como o “Manas digitais” é uma boa estratégia para a área, e ela tem o desejo de criar um projeto assim, “eu quero fazer algo nesse sentido, mas pra jogos pras meninas, entendeu? **Estimular cada vez mais mulheres a entrar na área, mostrar que é possível, apresentar as carreiras [...]**” (grifo nosso).

A programadora Naminé também pensa que projetos de incentivo à tecnologia, e programação, são importantes e disse sentir falta desse movimento da indústria, principalmente de eventos presenciais “[...] tu entrar numa sala e **ver uma sala cheia de 50 gurias e todas dizendo ‘eu sou programadora’**, sabe? Então, é até uma coisa que eu gostaria de fazer [...]” (grifo nosso). Ela relatou que alguns eventos promovidos nesse sentido foram fundamentais para a carreira dela:

Naminé: [...] alguns eventos de programação que eu fui e **o quanto eles foram muito chaves pra eu conseguir me sentir como programadora**, porque por muito tempo enquanto eu tava no curso de jogos eu não me senti programadora. Mas aí eu participei de alguns eventos como o *Django Girls* e o *Pyladies* que a proposta deles é, são eventos fechados para mulheres, pode ser cis, pode ser trans ou pessoas não binárias e que eles são oficinas de códigos, o objetivo não é que tu saia lá saindo de tudo, o objetivo é que tu esteja no ambiente falando de código e que tu consiga **te enxergar nesse ambiente**, certo? (Entrevistada, grifo nosso).

Para a roteirista e produtora Ayo, as instituições de formação e empresas devem ter responsabilidade de construir estratégias de apoio e permanência em tecnologia para lidar com a evasão das meninas que se interessam pela área, mas acabam sendo vistas “[...] como se ela fosse um **bicho estranho e que não deveria estar ali**, não é o lugar dela.” (grifo nosso). Assim, na percepção da Ayo, essas instituições precisam saber receber e acolher, “acho que tem também esse papel das empresas da mesma maneira que as instituições de ensino, **de criarem espaços acolhedores pra receber essas mulheres no mercado de trabalho**, então é um conjunto, percebe?” (grifo nosso). A produtora Vicles também falou de empresas que apoiam os estudos de meninas desde o ensino médio, “Então... **empresas que apoiam mulheres estudar** desde, sei lá, o ensino médio, adoro esses **projetos**, no ensino médio ou antes do ensino médio, ter pessoas que vão em escolas, que vão em centros de apoios a pais [...] que falam sobre isso [...]” (grifo nosso).

Algumas delas reafirmaram a necessidade de ter mulheres em posição de liderança, como diretoras executivas (CEO), que comandam as empresas e podem, de fato, fazer diferença e quebrar aspectos da cultura sexista dentro da organização. A Mipha argumentou que as empresa de jogos precisam fazer mais do “vestir a camisa” da diversidade e de não ser machista, falar sobre isso não tem efeito quanto inserir mulheres em posição poder, que segundo ela, é algo muito comum de ocorrer na indústria.

Mipha: [...] precisa de **mulheres no topo**, eu acho que hoje, sei lá, a gente ter uma gerente, uma coordenadora, uma gestora, né? Dentro do cenário não é uma coisa que faz tanta diferença quanto **você ter uma CEO feminina**, é você ter tipo, pessoas realmente no topo, que realmente **em um nível de poder pra falar tipo “Ó, não, chega, para!”**, [...], não adianta fazer **propagandas tipo “Ah, respeitar mulheres”, porque ninguém respeita**, [...] a galera tipo sempre vai querer **vestir essa camisa de ser uma empresa diversa**, de ser uma empresa que não propaga machismo, que não aceita atitudes machistas, mas por trás das cortinas a gente sabe **que não é assim que funciona**. (Entrevistada, grifo nosso).

A Naminé concorda com essa perspectiva e disse que fica refletindo o quanto essa liderança representativa é crucial e pode fazer diferença, como o caso da aposentadoria da ministra Rosa Weber no STF (Supremo Tribunal Federal) em 2023. Mas ela falou, pensativa,

que não sabe como as mulheres conseguiriam isso, sugerindo que é uma ideia utópica, “Então, eu fico pensando se às vezes não é uma questão de conseguir alavancar que **a gente esteja mais nessas posições de liderança**, que **eu não sei exatamente como a gente vai conseguir fazer isso**, eu tô pensando em utopias aqui.” (grifo nosso). A Claire trouxe indagações parecidas e disse isso é um sonho para ela, mas ainda é difícil saber como isso poderia acontecer, o que conforta um pouco é perceber que tem mais estúdios diversos atualmente, “[...] meu sonho é que surgisse **estúdios com CEO mulher**, sabe? Só que é isso, né? **Como? Como? Difícil, né?** A parte boa é que eu vejo muita gente, os estúdios tem mais mulheres, tem muita gente mais diversas” (grifo nosso).

Autoras/es como Ahmadi *et al.* (2019) argumentaram como uma empresa sensível às questões de gênero e mulheres em posições de comando pode melhorar a experiência e retenção de mulheres, pois podem oferecer flexibilidade quanto a vida familiar, creches, horário flexíveis e promover jogos diversos, por exemplo. Para Bailey, Miyata e Yoshida (2019) não tem como modificar a “*Bro culture*” das empresas de jogos sem inserir mais mulheres em posições de liderança e poder significativo, pois apenas assim, algumas problemáticas de gênero e hostilidades da indústria de jogos se resolveria.

Nesse sentido, as *gamedevs* pontuaram que é preciso que essa cultura mude e para isso, a indústria precisa se esforçar para educar a pessoas, sobretudo, os homens para que se conscientizem de seus privilégios e do sexismo que propagam. Para a Aloy, a mudança transformadora deve partir dos homens, que são os que tomam as decisões na área:

Aloy: Eu acho assim que a gente precisa que **eles se eduquem mesmo**, que nem as outras indústrias se educaram, o cinema tá nesse processo, o cinema já conseguiu entrar muito, perfurar muito isso, de as mulheres estarem como cabeça, serem produtoras, serem cineastas e a gente tá num atraso assim do jogo e **eu sinto assim que não é possível melhorar isso até os homens que estão no poder entenderem a posição de poder mesmo**, entenderem as decisões que eles estão tomando [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Para a Ayo, a mudança cultural é a mais demorada, mas é importante que o imaginário da sociedade mude quanto a tecnologia e gênero, “A gente numa empresa cria estratégias e vai criando aquilo, mas **a cultura de entendimento ela demora**, né? É, então aí, culturalmente falando, **as famílias também incentivarem as suas meninas pras áreas de tecnologia**, porque é um espaço pra elas também” (grifo nosso). Como Ochsner (2017) defendeu, ajudar as mulheres a se reconhecerem como profissionais e a seus colegas a entenderem isso é um passo significativo para o cenário.

Com eloquência, ela expressou que a comunidade deve entender as potencialidades das mulheres e que o espaço também é delas, “Eu acho que tem um entendimento por parte de toda

a comunidade desenvolvedora do espaço da mulher, da **potência da mulher** enquanto criativa, enquanto produtora, desenvolvedora, ilustradora, programadora, seja a área que ela atuar [...]” (grifo nosso). Ela acrescentou ser essencial a tomada de consciência por diversas camadas da indústria que endeusam os homens desenvolvedores, refere-se a pessoas, empresas e mídia.

Do ponto de vista da Vicles, recursos como vídeos, palestras e, justamente, o se atentar para como a mídia nomeia as mulheres é importante, “[...] ter vídeos sobre isso, ter *heels* sobre isso, ter palestras sobre isso e ser falado disso de maneira natural, tipo “mulher palestra sobre como é trabalhar em games”, tem que ser “Vicles conta”, sabe? **O nome da pessoa, não o gênero** [...]” (grifo nosso). Esse relato pode demonstrar uma queixa compartilhada por muitas mulheres da área de jogos, que é ser “tokenizadas” e apenas reduzidas à questão de gênero (Ochsner, 2017). Ela enfatizou que essas são formas sutis de educar e que também é fundamental que sempre tenham pessoas que lutem pelo direito das diversidades, “[...] que é o educar, né? **O educar é sutil**, então... educar com sutilidade, ter um grupo de **pessoas que luta pra melhorar** é o que funciona na minha visão.” (grifo nosso).

Dentro disso, pode-se pensar em aspectos como respeito, igualdade na avaliação de habilidades técnicas e para a diversidade. A Chloe falou sobre as pessoas se esforçarem para respeitar “sempre se preocupando em **respeitar o espaço de cada um**, acho que é o princípio básico, não só pra homem cis, pra todo mundo” (grifo nosso) e pensar em diversidade e incluir grupos sub-representados, sempre se perguntar “**Onde é que eu tô trabalhando hoje, tem diversidade?**”, a gente tem homens, mulheres, pessoas não binárias, pessoas gênero fluido? Como é que tá a variedade de cores também?’ De etnias?’” (grifo nosso). Ao se conscientizarem e tornarem-se “aliados”, os homens podem ajudar de diversas maneiras, seja contratando, aumentando oportunidade de avanço de carreira ou simplesmente compartilhando eventos e projetos inclusivos com outras pessoas. A Chloe Price acredita que os homens não saibam o quanto podem ajudar com pequenos atos:

Chloe Price: [...] aí vem um cara cis e fala “Ah, como que eu posso ajudar? Acho que não posso ajudar em nada, né? Porque eu não sou parte do público’, eu falo ‘Não, é aí que você se engana, **você consegue ajudar muito o evento e as pessoas que participam do evento justamente compartilhando pra sua rede**” (Entrevistada, grifo nosso).

A artista conceitual Ellie, expressou que nada funciona sem o princípio da igualdade e as coisas melhorariam se aplicassem isso à avaliação de habilidades técnicas e salário sem o viés de gênero. Um cenário adequado para as mulheres é quando elas são valorizadas pelas realizações no trabalho.

Ellie: [...] E eu acho que essa igualdade é que ia melhorar, de não ficarem pensando muito sobre ser mulher e ser homem, **mas olhar a coisa técnica pra gente também se sentir, é... mais valorizada**, né? Não parece que ah, to escolhendo por ser mulher, não, eu tô escolhendo porque eu sou ***** pra caramba, **eu faço o meu trabalho muito bem** (Entrevistada, grifo nosso).

As pesquisas acadêmicas também são entendidas como estratégias importantes que trazem benefícios para a sociedade e a indústria, como educar, problematizar, ampliar a compreensão e auxiliar na construção de políticas públicas. A Ayo trouxe essa perspectiva e indagou se editais com cotas seriam uma possibilidade de abordagem para incluir mulheres, mas brincou que provavelmente não seria bem aceito – por homens –:

Ayo: Então a pesquisa acadêmica, o método científico nos ajuda a olhar pra realidade que a gente tem e a conseguir traças, é, objetivos, estratégias e políticas públicas específicas pra essas áreas, **então imagina editais específicos só pra mulheres desenvolvedoras, ah, ia ser uma grande aflição “Meu deus, gênero, os homens não podem entrar”, né?** Então, não sei, seria o caso de fazer uma política pública assim, seria o caso dos espaços culturais que fazem **cursos de jogos direcionarem a comunicação pra, pra receberem mais mulheres?**

Ainda sobre as cotas, a Claire também compartilhou dessa ideia, e esclareceu que não tem ainda uma opinião formada sobre, ficando dividida entre apoiar e ter medo de que donos de empresas utilizem as cotas apenas para cumprir tabela e não incluir mais pessoas.

Claire: Eu acho que **cotas**, talvez, não sei se uma solução, porque é sempre **algo muito polêmico** falar cotas, né? Imagina numa área [...] muito machista, né? E... e aí não sei se **você já colocando suficientes pessoas de cota, você já para de crescer a empresa, porque você já tem cotas dessas pessoas**, apesar de apoiar as cotas, principalmente faculdades, empresas mesmo [...] (Entrevistada, grifo nosso).

Perante essas indagações e tomando como base o que foi discutido sobre condições de trabalho descritas pelas *gamedevs*, em tópicos anteriores, e por outros estudos (Ahmadi *et al.*, 2019; Bailey; Miyata; Yoshida, 2019; Harvey, 2021; Styhre *et al.* 2016). Pode-se entender que a indústria de jogos ainda 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. Como as palavras da Ayo definem essa questão:

Ayo: [...] Assim, que é essa diferença que o mercado de trabalho faz pra todos os as áreas assim, salarial, benefícios etc e tal, então 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** (Entrevistada, grifo nosso).

A *game designer* Alma apresentou uma visão mais otimista, para ela, muitas dessas ações já estão sendo tomadas, mas como a indústria demorou muito tempo para mudar, esse

processo é lento, mas que está acontecendo e as mulheres mais novas já não passam por certas situações como as mais antigas passaram.

Alma: Eu acho que o que pode ser feito, felizmente já está sendo feito, sabe? **Pesquisas** que nem a sua, são muito importantes, **ações ativas pra não só atrair mulheres pra área**, mas pra manter mulheres na área estão sendo feitas, a gente também tá tendo **uma conscientização maior do que é ou não é apropriado**, a gente tá tendo pessoas literalmente sendo **demitidas** por terem um padrão de comportamento ruim. (Entrevistada, grifo nosso).

Mipha também falou sobre ações punitivas, mas no sentido de que devem ser reforçadas, ir além de simplesmente “notas de repúdios” e de fato, punir pessoas que praticam violência de gênero, com suspensão, demissão ou desconto no salário:

Mipha: Além de atitudes mais punitivas pras pessoas que praticam isso, porque acho que o que mais rola hoje, por exemplo, dentro do cenário é nota de repúdio, **porque depois que inventaram o pedido de desculpa, ninguém mais morreu, sabe?** Tipo, basicamente isso. E realmente ter **atitudes punitivas**, tipo “Bicho, ou tu tá fora, ou tu tá suspenso, tal coisa vai ser descontada do teu salário” (Entrevistada, grifo nosso).

Para finalizar, entende-se que as trabalhadoras contribuíram com suas experiências para nos mostrar onde estão as principais lacunas que tornam esse cenário inadequado e apontaram algumas direções: Inclusão, oportunidades, permanência, mulheres em posição de tomadas de decisão, políticas públicas, educação. Podemos realizar que para esse quebra-cabeças não há uma resposta simples, mas é importante que a indústria seja receptiva às possibilidades, pois, como exposto pelas *gamedevs*, elas existem. E perpassam pela indústria como um todo, do âmbito individual (pessoas, homens), ao coletivo (instituições de ensino, empresas, mídias/redes sociais). No mais, tendo como base as ideias de Bell hooks (2019), todos nós fomos socializados para aceitar o sexismo, até que tomemos consciência e comecemos a substituí-lo por ideias feministas, assim, se é uma construção, também pode ser uma desconstrução. A missão é desafiadora, mas o jogo pode ser mudado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nessa pesquisa, analisou-se relatos de mulheres brasileiras que desenvolvem jogos eletrônicos sobre violência de gênero vivenciadas na atuação, estratégias de enfrentamento e ações modificadoras para adequação do cenário. As *gamedevs* foram receptivas e sentiram-se confortáveis em compartilhar vivências, opiniões e emoções ligadas ao trabalho durante os diálogos, o que permitiu compreender e discutirmos sobre perfil sociodemográfico, perfil *gamedev*, as experiências violentas e estratégias utilizadas, além das ações da indústria que são esperadas por elas.

Os resultados mostram que as participantes seguem um perfil sociodemográfico e perfil *gamedev* esperado, uma vez que são majoritariamente brancas, e estão mais concentradas na região sudeste do Brasil. A maioria delas conheceram videogames ou jogos de computador por causa de alguma figura masculina familiar e, no momento da pesquisa, jogavam menos do que gostariam. A maioria delas ocupava funções de produção ou gestão de projetos e atuavam a pelo menos um ano, principalmente na modalidade remota, com horários flexíveis e alguns períodos de *crunch* foram mencionados. Elas trabalhavam em suas próprias empresas indie ou em alguma empresa indie, outras em diferentes empresas (console, smartphones), como *freelancer* ou estavam desempregadas. Os achados são coerentes com estudos anteriores, como no aspecto de raça/cor, concentração em setores menos técnicos, condições trabalhistas com influência do regime terceirizado e *crunch* (Fortim, 2022; Weststar et al., 2021).

Quanto às experiências no trabalho com desenvolvimento de jogos, pode-se dizer que todas as *gamedevs* experienciaram violência de gênero de alguma forma durante a trajetória de atuação. Episódios de discriminação de gênero (desqualificação do conhecimento e capacidade, exclusão de reuniões), assédio moral (humilhações, constrangimentos, menosprezo, difamação), assédio sexual (no trabalho, em redes sociais) e microagressões (comentários desqualificadores, desrespeito) provenientes de chefes e/ou colegas de trabalho. Sendo enfatizada a concepção de “machismo velado” para pontuar uma maior sutileza nos atos sexistas do que em outras esferas dos jogos. Como consequência, foram relatados impactos psicológicos e emoções adversas, como depressão, ansiedade e medo, e até o desejo de sair da área de jogos.

Diante desse aspecto adverso do trabalho com jogos, as narrativas delas demonstraram a necessidade de ajustamento ao cenário inadequado do desenvolvimento de jogos, seja em

relação ao gênero e à diversidade de sexualidade, mas também quanto à raça e às más condições trabalhistas. Informações que corroboram com estudos anteriores (Ahmadi *et al.*, 2019; Bailey; Miyata; Yoshida, 2019; Castanho; Wang; Santana, 2018; Drummond; Salgado; Viterbo, 2022; Harvey, 2021; Morais, 2020; Styhre *et al.* 2016).

As estratégias declaradas podem ser consideradas mecanismo de sobrevivência, as quais tendem ao esforço de normalizar violências, adaptação ou autoproteção (silenciamento, recusar e evitar, adaptar o trabalho, rede de apoio, entre outras), ou podem estar mais relacionadas com resistência e mudanças (falar e se impor, terapia, rede de apoio entre mulheres, gerenciamento consciente, etc). Notou-se também que os modos de enfrentamento dependem da situação, assim, a mesma *gamedev* que escolhe se posicionar em um momento, pode preferir silenciar em outro. A rede de apoio entre mulheres foi destacada como uma estratégia relevante para as *gamedevs*, pois fortalece laços de apoio e de luta contra as barreiras do sexismo na área. Outro modo de enfrentamento importante de ser frisado foi o gerenciamento consciente e diverso de empresas, times e eventos de jogos, sobretudo quando utilizado por aquelas que ocupavam posições de liderança, podendo assim, manejar desigualdades e reduzir violências.

Ademais, as trabalhadoras entendem que não há uma única e simples resposta para mudar o cenário, no entanto, devem-se realizar ações modificadoras que perpassam pela indústria como um todo, tanto no âmbito individual – cada pessoa e principalmente, homens que estão no poder – como no coletivo, as instituições de ensino, as empresas de desenvolvimento e as mídias ligadas aos jogos. Em resumo, são necessárias estratégias que foquem em mais oportunidades, inclusão, acolhimento e permanência de meninas e mulheres na área de tecnologia e de desenvolvimento de jogos, em políticas públicas com foco na questão de gênero – há uma reflexão sobre cotas como possibilidade estratégica – e também maior inserção de mulheres em posição de tomadas de decisão (CEO). Por último, mas não menos importante, foi pontuada a necessidade de educação de homens e da comunidade desenvolvedora no sentido de se conscientizarem dos privilégios, preconceitos e, de fato, compreenderem as potencialidades das mulheres como desenvolvedoras ou o que quer se proponham a ser.

Conclui-se então, que não há como negar que essa é uma missão difícil de ser concluída, poderosos “chefões” e obstáculos foram construídos pelas estruturas normativas e desiguais de gênero que privilegiam uns em detrimento de outras/os, mas as *gamedevs* trouxeram direcionamentos que reforçam ideias trazidas por pesquisas anteriores, ou seja, existem possibilidades, o jogo pode mudar. No mais, espera-se que esse estudo contribua para ampliar a nossa compreensão sobre gênero, trabalho, desenvolvimento de jogos e estratégias de

enfrentamento, mas principalmente, para abrir caminhos para futuras pesquisas que podem explorar mais profundamente a importância da atuação das *gamedevs* para o *design*, jogabilidades e conteúdo dos títulos. Sugere-se também que outros estudos sejam desenvolvidos para traçar soluções, discutir e desenvolver propostas de projetos, políticas públicas e ações para que a experiência de mulheres e outras minorias sociais nesse meio se torne mais adequada, em termos de equidade e melhores condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. 152 p.

ALEXANDER, Leigh. The original gaming bug: centipede creator Dona Bailey. **Game developer**, [S.l.], 2007. Disciplines. Disponível em: <https://www.gamedeveloper.com/disciplines/the-original-gaming-bug-i-centipede-i-creator-dona-bailey>. Acesso em: 12 out. 2022.

ALEXANDER, Leigh. **The original gaming bug: centipede creator Dona Bailey**. 2007. 3 Ilustração. Disponível em: <https://www.gamedeveloper.com/disciplines/the-original-gaming-bug-i-centipede-i-creator-dona-bailey>. Acesso em: 12 out. 2022.

ALVARENGA, Eric Campos. **A coragem de ser músico de orquestra sinfônica: uma análise baseada na psicodinâmica do trabalho**. 2013. Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP), Universidade Federal do Pará, Belém, 2013.

AHMADI, Michael; EILERT, Rebecca; WEIBERT, Anne; WULF, Volker; MARSDEN, Nicola. Hacking masculine cultures – career ambitions of female young professionals in a video game company. In: Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play, 19., Barcelona. **Proceedings...** Barcelona: Chi Play, 2019. p. 413–426.

AMADOR, Fernanda Spanier. Três movimentos para problematizar o trabalho no contemporâneo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 255-265, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n2/a08v17n2.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. 333 pp.

As MINAS nos games. [S.l.: s.n.], 2020. 1 vídeo (11:31 min). Publicado pelo canal Andreza Delgado. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FojwoTQNOE8>. Acesso em: 14 out. 2022.

ARANHA, Gláucio. O processo de consolidação dos jogos eletrônicos como instrumento de comunicação e de construção do conhecimento. **Ciências & cognição**, Rio de Janeiro, v. 3, p. 21-62, nov. 2004. Disponível em: <http://cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/viewFile/473/250>. Acesso em: 3 jun. 2022.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2007. 352 p.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi.; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019. 126 p.

BATISTOTI, Vitória. 9 mulheres que são destaques na indústria dos games. **Revista Galileu**, [S.l.], 2018. Sociedade. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2018/06/9-mulheres-que-sao-destaques-na-industria-dos-games.html>. Acesso em: 13 out. 2022.

BAKHTIN, Mikhail Mikhailovich. **Estética da criação verbal**. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: Fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do livro, 1970. 309 p.

BELLO, Robson Scarassati; VASCONCELOS, José Antonio. O videogame como mídia de representação histórica. **Revista Observatório**, Palmas, v. 3, n. 5, p. 216-250, ago. 2017. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/view/3950/11441>. Acesso em: 03 nov. 2022.

BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 479-488, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466>. Acesso em: 16 out. 2022.

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das letras, 2022.

BERIMBAU, Mauro Miguel Rodrigues; BAUMGARTNER, Lucas Pereira; MATIJEWITSCH, Fernando. **Do casual ao hardcore**: os perfis dos gamers brasileiros. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 2020. 41 p.

BAILEY, Eric N.; MIYATA, Kazunori; YOSHIDA, Tetsuhiko. Gender composition of teams and studios in video game development. **Games and culture**, [online], v. 16, n.1, p. 42-64, 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1555412019868381>. Acesso em: 14 jan. 2024.

BRASIL. LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário oficial da república federativa do Brasil, Brasília, DF, 7 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRISTOT, Paula Casagrande; POZZEBON, Eliane; FRIGO, Luciana Bolan. A representatividade das mulheres nos games. In: SBGames, 16., 2017, Curitiba. **Proceedings...** Curitiba: SBGames, 2017. p. 1-9. Disponível em: <https://www.sbgames.org/sbgames2017/papers/CulturaFull/175394.pdf>. Acesso: 29 set. 2022.

BUENO, Samira; MARTINS, Juliana; BRANDÃO, Juliana; SOBRAL, Isabela; LAGRECA, Amanda. **Visível e Invisível**: A Vitimização de Mulheres no Brasil – 4ª Edição. [S.l.]: Fórum Brasileiro de Segurança Pública/Instituto Datafolha, 2023. 50 p.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CARAMELLO, Érika Fernanda. O perfil dos protagonistas nas grandes franquias contemporâneas de jogos digitais. In: SBGames, 15., 2016, São Paulo. **Proceedings...** São Paulo: SBGames, 2016. p. 1131-1134. Disponível em: <https://www.sbgames.org/sbgames2016/downloads/anais/156908.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CARAMELLO, Érika Fernanda; HARDAGH, Cláudia. Formação e repertório cultural dos futuros produtores de games no Brasil: a busca por uma identidade cultural local nesta indústria criativa. **Teccogs: Revista Digital de Tecnologias Cognitivas**, São Paulo, n.16, p. 119-137, 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/teccogs/article/view/49386/39847>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CARDOSO, Cláudia Pons. Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 965-986, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/36757>. Acesso em: 10 out. 2022.

CARDOSO, Kimberlin Kariny Gonçalves; SILVA, Fabio Lacerda M. Uma análise histórica introdutória das três ondas do pensamento feminista. In: Simpósio de Iniciação Científica, Didática e de Ações Sociais da FEI, 18., 2018, São Bernardo do Campo. **Anais...** São Bernardo do Campo: Centro universitário da FEI, 2018. Não paginado. Disponível em: https://fei.edu.br/sites/sicfei/2018/csj/SICFEI_2018_paper_158.pdf. Acesso em: 12 maio. 2022.

CARDOSO, Marcos V.; GUSMÃO, Cláudio, HARRIS, Jonathan J. (Org). **Pesquisa da indústria brasileira de games 2023**. São Paulo: ABRAGAMES, 2023. Disponível em: https://www.abragames.org/uploads/5/6/8/0/56805537/2023_rel%C3%B3rio_final_v4.3.3_ptbr.pdf. Acesso em: 01 mar. 2024.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na américa latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLLANDA, E. B. (Org.). **Pensamento feminista: Conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar tempo, 2019.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de et al. Capacitismo e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência: bases teórico-práticas. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de et al. **Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas**. São Paulo: Vetor editora, 2022. Cap. 8, p. 243-273.

CASELL, Justine; JENKINS, Henry. Chess for girls? Feminism and computer games. In: CASELL, Justine.; JENKINS, Henry. (Ed.). **From Barbie to Mortal Kombat**. Cambridge: The MIT Press, 1998. p. 2-45.

CASTANHO, Carla Denise; WANG, Aurora; SANTANA, Ingrid. Mulheres e jogos eletrônicos: muitas jogadoras, poucas programadoras! In: Women in Information Technology (WIT), 12., 2018, Natal. **Anais...** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2018. Não paginado. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/3398>. Acesso em: 03 nov. 2022.

CASTELL, Suzanne de; SKARDZIUS, Karen. Speaking in public: what women say about working in the video game industry. **Television & New Media**, [online], v. 20, n. 8, p. 1-12, 2019.

CASTRO, Thiago Gomes de; ABS, Daniel; SARRIERA, Jorge Castellá. Análise de Conteúdo em pesquisas de psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, n. 4, p. 814-825, 2011.

CHANDLER, Heather Maxwell. **Manual de produção de jogos digitais**. Porto Alegre: Bookman, 2012.

CONNELL, Robert W.; MESSERSCHMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 241-282, 2013.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (BRASIL). Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012: diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília (DF): Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. 248 p.

DEJOURS, Christophe. “Trabalhar” não é “derrogar”. **Laboreal**, [online], v. 7, n. 1, p. 1-7, 2011. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/8354#text>. Acesso em: 31 jan. 2023.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação: uma visão de conjunto. In: DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012. Cap 1. p. 23-44.

DRUMMOND, Bárbara Moreira; SALGADO, Luciana Cardoso de Castro; VITERBO, José. What Are the Challenges Faced by Women in the Games Industry?. In: Women in Information Technology (WIT), 16., 2022, Niterói. **Anais...** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2022. p. 167-178. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/20869/20695>. Acesso em: 14 jan. 2024.

EDWARDS, Benj. VC&G interview: Carol Shaw, Atari’s first female video game developer. **Vintage Computing and Gaming**, [S.l.], 2011. Disponível em: <http://www.vintagecomputing.com/index.php/archives/800>. Acesso em: 12 out. 2022.

EDWARDS, Benj. **VC&G interview: Carol Shaw, Atari's first female video game developer.** 2011. 1 Ilustração. Disponível em: <http://www.vintagecomputing.com/index.php/archives/800>. Acesso em: 12 out. 2022.

FARIAS, Vicente Reis de Souza. Por que há poucas mulheres jogando online? Espiral do silêncio e sexismo nos jogos online. In: Encontro anual da Compós, 27., 2018, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Compós, 2018. p. 1-18.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário:** notas sobre Marx, gênero e feminismo, volume 1. São Paulo: Boitempo, 2021. 204 p.

FILHO, Eudaldo Francisco dos Santos; SILVA, Beatriz Ramos da. Invisibilidade do protagonismo negro feminino e o design de games: mercado, desenvolvimento e produção. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, v. 13, n. 38, p. 119-138, 2021. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/1206>. Acesso em: 10 abr. 2023.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa:** um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2013. 312 p.

FISHER, Stephanie J.; HARVEY, Alison. Intervention for Inclusivity: Gender Politics and Indie Game Development. **Loading...**, [online], v. 7, n. 11, p. 25-40, 2013. Disponível em: <https://journals.sfu.ca/loading/index.php/loading/article/view/118/183>. Acesso em: 14 jan. 2024.

FOLTER, Regiane. O que é tokenismo? **Politize!**, [online], 2020. Básico da política, cidadania, cultura e sociedade. Disponível em: <https://www.politize.com.br/tokenismo/>. Acesso em: 6 jan. 2024.

FONTOURA, Mariana Michels; DE OLIVEIRA, Leander; AMARAL, Marília A. Mulheres e desenvolvimento de jogos: essa conjunção já existe? In: Women in Information Technology (WIT), 12. 2018, Natal. **Anais...** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2018. Não paginado. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/3392>. Acesso em: 03 nov. 2022.

FORTIM, Ivelise. Mulheres e Games: uma revisão do tema. In: SBGames - Game & Culture Track, 7., 2008, Belo Horizonte. **Proceedings...** Belo Horizonte: SBGames, 2008. p. 31-38.

FORTIM, Ivelise. (Org.). **Pesquisa da indústria brasileira de games 2022**. São Paulo: ABRAGAMES, 2022. 150 p.

FORTIM, Ivelise; GRANDO, Carolina M. Attention whore! A percepção de jogadoras que se identificam como mulheres nas comunidades de MMOs. In: SBGames, 11., 2012, Brasília. **Proceedings...** Brasília: SBGames, 2012. p. 134-138. Disponível em: http://sbgames.org/sbgames2012/proceedings/papers/cultura/C_S3.pdf. Acesso em: 16 out. 2022.

FORTIM, Ivelise; MONTEIRO, Louise F. Representações da figura feminina nos videogames: a visão das jogadoras. In: SBGames, 12., 2013, São Paulo. **Proceedings...** São Paulo: SBGames, 2018. p. 246-250. Disponível em: https://www.sbgames.org/sbgames2013/proceedings/cultura/Culture-2_Short.pdf. Acesso em: 16 out. 2022.

FREITAS, Muriel Rodrigues de. Eu não estou louca: breve revisão bibliográfica sobre mulheres e loucura. In: SOPELSA, Kaoana; AZEVEDO, Paula Tatiane de. Mulheres fazendo História: relatos, trajetórias e produções. **Revista Hominum: humanidades e ensino**, v. 7, 20. ed., 2021. p. 34-41. Disponível em: https://www.revistahominum.com/wp-content/uploads/2021/06/ED_20_vol_7.pdf#page=34. Acesso em: 14 jan. 2024.

G1. Funcionários da Activision Blizzard fazem greve e protestam contra empresa após processo por assédio sexual. **G1**, [S.l.], jul. 2021. Pop e arte. Games. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/games/noticia/2021/07/28/funcionarios-da-activision-blizzard-fazem-greve-e-protestam-contr-a-empresa-apos-processo-por-assedio-sexual.ghtml>. Acesso em: 03 nov. 2022.

GAME E ARTE. **É doce**. [2023?]. 7 Ilustração. Disponível em: <https://gamearte.itch.io/doce>. Acesso em: 21 ago. 2023.

GASOTO, Aline Chancaré Garcia; VAZ, Telma Romilda Duarte. A mulher gamer: Uma análise da presença feminina nos jogos virtuais. In: Encontro Internacional de Gestão, 2., Desenvolvimento e Inovação, 2018, Naviraí. **Anais...** Naviraí: II EIGEDIN, 2018. p. 1-21. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/7116>. Acesso em: 14 out. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.

GRANDO, Nina. Rainy Day: um game sobre ansiedade. **Ovelha**, [S.l.], 2016. Disponível em: <http://ovelhamag.com/rainy-day-um-game-sobre-ansiedade/>. Acesso em: 14 out.

GOMES, Bianca. Quatro anos depois, o resultado do 'Ciro Games'. **O Globo**, São Paulo, 2022. Blogs. Pulso. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/blogs/pulso/post/2022/07/quatro-anos-depois-o-resultado-do-ciro-games.ghtml>. Acesso em: 03 nov. 2022.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SILVA, L. A. *et al.* **Movimentos sociais urbanos, minorias e outros estudos**. Rio de Janeiro: ANPOCS, n. 2, 1984. p. 223-244.

GUIMARÃES, Gleny Terezinha Duro; PAULA, Marlúbia Correa de. (Orgs.). **Análise de conteúdo e análise do discurso**: reflexões teórico-metodológicas em diferentes vertentes. São Paulo: Alexa Cultural/ Manaus: Edua, 2022. 298 p.

GUIMARÃES, Karine Hepp. **Gênero e trabalho**: um estudo sobre as estratégias utilizadas por mulheres em posições de comando na área de Tecnologia da Informação (TI). Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação Strictu Sensu em Psicologia, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/123456789/1773/1/Karine%20Hepp%20Guimaraes.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2024.

HARVEY, Alison. Making the grade: Feminine lack, inclusion, and coping strategies in digital games higher education. **New Media & Society**, [online], v. 24, n. 9, p. 1-17. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444820986831>. Acesso em: 14 jan. 2024.

HEETER, C.; EGIDIO, Rhonda; MISHRA, Punya; WINN, Brian; WINN, Jullian. Alien Games: do girls prefer games designed by girls? **Games and culture - SAGE**, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 74-100, 2008.

HEPLER, Jennifer Brandes. **Women in game development: breaking the glass level-cap**. Boca Raton: CRC Press, 2017. 223 p.

HIRATA, Helena Sumiko. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 6, n. 11, p. 1-7, 2010. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2557>. Acesso em: 10 maio. 2022.

HIRATA, Helena Sumiko. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552>. Acesso em: 10 maio. 2022.

HIRATA, Helena Sumiko; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena Sumiko; ZARIFIAN, Philippe. O conceito de trabalho. In: EMÍLIO, M.; TEIXEIRA, M.; NOBRE, M.; GODINHO, T. (Orgs.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p. 65-70.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**. 13. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2020. 176 p.

HUIZINGA, Johan. **Homo ludens: vom Unprung der Kultur im Spiel**. 4. ed. São Paulo: Perspectiva S.A, 2000.

IDEIAS DE FUTURO. Change the game. **Change the game**, 2021. Disponível em: <https://changethegame.ideiasdefuturo.com/>. Acesso em: 12 dez. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil: Folheto**. Rio de Janeiro, n. 38, 2. ed., 2021. 26 p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 12 maio. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023a. n. 53. 149 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Outras formas de trabalho** 2022: Folheto. Rio de Janeiro, 2023b. 126 p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102020_informativo.pdf. Acesso em: 25 jan. 2024.

INSTITUTO MARIA DA PENHA - IMP. Tipos de violência. **IMP**, [online], 2018. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/tipos-de-violencia.html>. Acesso em: 11 ago. 2023.

JOHNSON, Robin. Technomascularity and its influence in video game production. In: TAYLOR, N.; VOORHEES, G. (Ed.). **Masculinities in play**. London: Palgrave MacMillan, 2018. Cap. 14, p. 249-262.

LEITE, Leonardo Cardarelli. **Jogos eletrônicos multiplataforma**: Compreendendo as plataformas de jogo e seus jogos através de uma análise em design. 2006. Dissertação (Mestrado) – Departamento de artes e design, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

LE NGOC, Minh Tue. Shining the Spotlight on Female Gamers. **Newzoo**, [online], 2022. Disponível em: https://newzoo.com/resources/blog/shining-the-spotlight-on-female-gamers?utm_campaign=Newsletter&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-_yoQbJcbGDeMP56-HhFtxZsz8UnbEukIliahKya14eyBa9ADWxdEyKceZ0gs2rfu5Vj_pC-k0u0uLHBldXhTS5vO1OCg&_hsmi=227037134&utm_content=227037824&utm_source=hs_email&hsCtaTracking=5a2116a1-1a27-4d6d-bc59-665c573a22b3%7Ce81f0b4f-8c70-4950-8db8-9c174b487c72. Acesso em: 07 nov. 2022.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: História da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019. 400 p.

LUGONES, Maria. Colonialidade e gênero. **Tabula Rasa**, Bogotá, n. 9, p 73-101, jul./dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n9/n9a06.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2022.

MANAS DIGITAIS. Sobre. **Manas digitais**, 2021. Disponível em: <https://www.manasdigitais.com.br/sobre>. Acesso em: 08 jan. 2024.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política, livro 1. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011. 894 p.

MEDRADO, Andrea Meyer; MENDES, Adler Moreno. O silêncio não é a melhor arma: misoginia e violência contra as mulheres no game league of legends. **Animus**, Santa Maria, v. 19, n. 39, p. 143-165, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/animus/article/view/40329>. Acesso em: 14 out. 2022.

MELO, Renata Christine da Silva; DELAGE, Paulo Elias Gortadelo Audebert; MENEZES, Aline Beckmann de Castro. O machismo expresso nos eSports: As gamers no League of Legends competitivo. In: Workshop de jogos diversos - Simpósio Brasileiro de Jogos e Entretenimento Digital (SBGAMES), 20., 2021, Online. **Anais....** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2021. p. 1065-1068. Disponível em: https://sol.sbc.org.br/index.php/sbgames_estendido/article/view/19762/19590. Acesso em: 14 out. 2022.

MELO, Renata Christine da Silva; ALVARENGA, Eric Campos. Revisão narrativa: mulheres, trabalho e desenvolvimento de jogos. **Trabalho En(cena)**, [online], v. 9, n. contínuo, p. 2-29, 2024a. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/17757>. Acesso em: 26 out. 2024.

MELO, Renata Christine da Silva; ALVARENGA, Eric Campos. Mulheres gamedevs, trabalho e intersecções. In: Simpósio Brasileiro de Jogos e Entretenimento Digital (SBGAMES), 23., 2024, Manaus/AM. **Anais** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2024b. p. 573-585. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/sbgames/article/view/32337>. Acesso em: 30 set. 2024.

MÉLOU, Ana Carolina Secco de Andrade. **“A gente ainda sofre o peso de ser mãe”:** narrativas de discentes-mães na pós-graduação. 2022. Tese (doutorado) – Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGP, Universidade Federal do Pará, Belém, 2022.

MÉLOU, Ana Carolina Secco de Andrade; OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro de, ALVARENGA, Eric Campos; LIMA, Maria Lúcia Chaves. Uma análise da psicodinâmica do trabalho de operadora de caixa de supermercado. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**,

[online], vol. 24, n. 2, p. 235-248, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/175950>. Acesso: 01 mar. 2024.

MENTI, Daniela Cristina; ARAÚJO, Denise Castilhos de. Violência de gênero contra mulheres no cenário dos esportes. **Conexão: Comunicação e Cultura (UCS)**, Caxias do Sul, v. 16, n. 31, p. 73-88, jan/jun. 2017. Disponível em: <http://www.ucs.com.br/etc/revistas/index.php/conexao/article/view/4948>. Acesso em: 14 out. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.); DESLANDES, S. F.; NETO, O. C.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. 80 p.

MOITA, Filomena. **Game on: jogos eletrônicos na escola da vida da geração @**. Campinas: Alínea, 2007. 194 p.

MORAES, Rosângela Dutra de. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 153-157.

MORAIS, Priscilla Vasconcelos de. **A princesa não precisa ser salva: uma reflexão sobre a percepção das mulheres no desenvolvimento de jogos digitais**. 2020. Dissertação (Mestrado) – Desenvolvimento de jogos, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

MOTTA, Raquel; SILVA, Marcos; WILSON, José. Sue the real. **Sue the real**, [S.l.], 2020. Disponível em: <https://www.suethereal.com/>. Acesso em: 16 out. 2022.

MOTTA, Raquel; SILVA, Marcos; WILSON, José. Angola Janga: Picada dos sonhos. 2020. 8 Ilustração. Disponível em: <https://suethereal.com.br/angolajanga/>. Acesso em: 16 out. 2022.

MOURA, Nayara Aparecida. A Primeira Onda feminista no Brasil: uma análise a partir do jornal “A Família” do século XIX (1888-1894). **Praça: Revista Discente da Pós-Graduação em Sociologia da UFPE**, Recife, v. 2, n. 2, p. 62-86, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/praca/article/view/241600>. Acesso em: 12 maio. 2022.

MUNOZ, Bruna Lanzoni; OLIVEIRA, Gisela Lays dos Santos; SANTOS, Alessandro de Oliveira dos. Mulheres negras acadêmicas: preconceito, discriminação e estratégias de enfrentamento em uma universidade pública do Brasil. **Interfaces Brasil/Canadá**,

Florianópolis/Pelotas/São Paulo, v. 18, n. 3, p. 28-41, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/interfaces/article/view/14420>. Acesso em: 01 mar. 2024.

NASCIMENTO, Vanda Lúcia Vitoriano do.; TAVANTI, Roberth Miniguine; PEREIRA, Camila Claudino Quina. O uso de mapas dialógicos como recurso analítico em pesquisas científicas. In: SPINK, Mary Jane Paris; BRIGAGÃO, Jacqueline Isaac Machado Brigagão; NASCIMENTO, Vanda Lúcia Vitoriano do.; CORDEIRO, Mariana Prioli (Orgs.). **A produção de Informação na pesquisa social: compartilhando ferramentas**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2014. p. 248-272.

NEWZOO. **Global games market report: the VR & metaverse edition**. [online], 2021. Disponível em: https://resources.newzoo.com/hubfs/Reports/2021_Free_Global_Games_Market_Report.pdf?utm_campaign=GGMR%202021&utm_medium=email&_hsmi=137510824&_hsenc=p2ANqtz-8s-txpaujklzhFHRkyQpxQX6defp-kPBanaad-2DrCEUVi9vSz5Ueszhs3TBknRHGNYlZ7sr05ohvcnFrNqAp0KZ_Cg&utm_content=137510824&utm_source=hs_automation. Acesso em: 3 jun. 2022.

NEWZOO. Key insights into Brazilian gamers. In: NEWZOO. **Global games market report**. [online], 2022. p. 7-18. Disponível em: https://resources.newzoo.com/hubfs/Reports/Consumer%20Insights/2022_Key_Insights_Into_Brazilian_Gamers_Newzoo_Consumer_Insights_Report.pdf?utm_campaign=Newsletter&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-8UCn8GHj_x4yvjZcgJ04g84DIyM1yC3djDPBeAi-4FNoWV5cGsoRf7Go-EbpLmaOsgelOzEjiYWkHkcO-bVf-FlKPxw&_hsmi=227037134&utm_content=227037824&utm_source=hs_email&hsCtaTracking=43fbb4a1-0f21-4b1a-bc5c-bdfd5220bdd1%7Ca7cf1d95-66b4-44f9-a98a-920d48698d3b. Acesso em: 10 nov. 2022.

NICKEL, Thomas. Interview with Rieko Kodama. **G wie gorilla**, [S.l.], 2006. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20131212111547/http://www.g-wie-gorilla.de/content/view/161/18/>. Acesso em: 13 out. 2022.

NICKEL, Thomas. **Interview with Rieko Kodama**. 2006. 5 Ilustração. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20131212111547/http://www.g-wie-gorilla.de/content/view/161/18/>. Acesso em: 13 out. 2022.

NOGUEIRA, Sónia; CASTELHANO, Joana. Gestão dos tempos e do percurso profissional : estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino. **Gênero, atividades e saúde**, [online], v. 8, n. 1, p. 1-20, 2012. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/7082>. Acesso em: 01 mar. 2024.

NOONEY, Laine. A Pedestal, A Table, A Love Letter: Archaeologies of Gender in Videogame History. **Game studies**, [S.l.], v. 13, n. 2, 2013. Não paginado. Disponível em: <http://gamestudies.org/1302/articles/nooney>. Acesso em: 09 out. 2022.

NOONEY, Laine. **A Pedestal, A Table, A Love Letter: Archaeologies of Gender in Videogame History**. 2013. 2 Ilustração. Disponível em: <http://gamestudies.org/1302/articles/nooney>. Acesso em: 09 out. 2022.

OCHSNER, Amanda. Reasons Why: examining the experience of women in games 140 characters at a time. **Games and culture**, [online], v. 14, n. 5, p. 1-20, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Violência e assédio no mundo do trabalho**: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206 Escritório Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino. **Oficina Internacional del Trabajo**, Ginebra, p. 1-14, 2018.

OSTERNE, Maria do Socorro Ferreira. A violência contra a mulher na dimensão cultural da prevalência do masculino. **O público e o privado**, [online], v. 9, n. 18, p. 129-145, 2011. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/2479/2240>. Acesso em: 31 jan. 2023.

PEREIRA, Ana Elisa Lopes Mendes. **O Papel das Mulheres nos Jogos Online**. 2017. Dissertação (mestrado em Comunicação, Cultura e Tecnologias de Informação) - Departamento de Sociologia e Políticas Públicas, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2017.

PESQUISA GAME BRASIL – PGB. **Pesquisa Game Brasil**: edição gratuita 2023. 10. ed. São Paulo: PGB, 2023. Disponível em: <https://www.pesquisagamebrasil.com.br/pt/>. Acesso em: 25 set. 2023.

PINA E CUNHA, Miguel; CUNHA, João Vieira de.; LEAL, Isabel Pereira. Gênero e teoria organizacional. *Psicologia*, [online], v. 15, n. 1, p. 27-41, 2001. Disponível em: <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/489/259>. Acesso em: 21 ago. 2023.

PINHEIRO, Vinícius.; VAEZA, María Noel. Um novo normal com igualdade salarial entre homens e mulheres. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, 2020. Notícias. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_755717/lang--pt/index.htm. Acesso em: 03 nov. 2022.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 12 maio. 2022.

PORTO, Vitor Hugo. LoL: Funcionários da Riot Games realizam passeata contra empresa. **Maisesports**, [S.l.], maio 2019. League of legends. Disponível em: <https://maisesports.com.br/lol-funcionarios-riot-games-passeata-empresa/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

PRESCOTT, Julie; BOGG, Jan. Segregation in a male-dominated industry: women working in the computer games industry. **International Journal of Gender, Science and Technology**, v. 3, n. 1, p. 206-227, 2011. Disponível em: <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/122>. Acesso em: 03 nov. 2022.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América latina. In: QUIJANO, A. **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais, perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 07 nov. 2022.

REPROGRAMA. Sobre. **Reprograma**, 2023. Nossa história. Disponível em: <https://reprograma.com.br/sobre/#historia>. Acesso em: 08 jan. 2024.

REY, Fernando Luis González. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Cengage Learning, 2005. 188 p.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Start explica: o que é "crunch"? **Start uol**, São Paulo, 2019. Não paginado. Últimas notícias. Disponível em: <https://www.uol.com.br/start/ultimas-noticias/2019/06/20/start-explica-o-que-e-crunch.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia; COUTINHO, Rodrigo Rocha. Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. **Economia Global e Gestão**, Lisboa, v.16, n. 1, p.61-80, 2011. Disponível em: https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-74442011000100005. Acesso em: 01 mar. 2024.

RUVALCABA, Omar; SHULZE, Jeffrey; KIM, Angela; BERZENSKI, Sara R.; OTTEN, Mark P. Women's experiences in eSports: gendered differences in peer and spectator feedback during competitive video game play. **SAGE: Journal of sport and social issues**, [S.l.], v. 42, n.4, p. 295-311, 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193723518773287>. Acesso em: 14 out. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: Mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976. 384 p.

SALÁFIA, Juliana Santis; FERREIRA, Nívia Barboza.; NESTERIUK, Sérgio. Os estereótipos em jogos de luta: da indumentária à hipersexualização de personagens femininas. In: SBGames, 17., 2018, Foz do Iguaçu. **Proceedings...** Foz do Iguaçu: SBgames, 2018. p. 225-232. Disponível em: <http://www.sbgames.org/sbgames2018/files/papers/ArtesDesignFull/187665.pdf>. Acesso em: 29 out. 2022.

SALVADOR, Phil. Muriel Tramis speaks about her career and the memory of Martinique. **The obscuritory**, [S.l.], 2018. Disponível em: <https://obscuritory.com/essay/muriel-tramis-interview/>. Acesso em: 12 out. 2022.

SALVADOR, Phil. **Muriel Tramis speaks about her career and the memory of Martinique**. 2018. 4 Ilustração. Disponível em: <https://obscuritory.com/essay/muriel-tramis-interview/>. Acesso em: 12 out. 2022.

SANTOS, Anita Leocádia Pereira dos; MOITA, Filomena M^a Gonçalves da Silva Cordeiro. Os jogos como contextos curriculares: um estudo das construções de gênero no "THE SIMS". In: SOUSA, R. P.; MIOTA, F.M.C.S.C.; CARVALHO, A.B.G. (org). **Tecnologias digitais na**

educação. Campina Grande: EDUEPB, 2011. p. 105-129. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/6pdyn/pdf/sousa-9788578791247-05.pdf>. Acesso em: 29 set. 2022.

SANTOS, Giselle Cristina dos Anjos. Os estudos feministas e o racismo epistêmico. **Gênero**, Niterói, v. 16, n. 2, p. 7-32, 2016. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31232/18321>. Acesso em: 10 jan. 2024.

SCOTT, Joan W. Gender: a useful category of historical analyses. **Educação & realidade**, [S.l.], v. 20, n. 2, p. 72-99, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 29 set. 2022.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. **e-cadernos CES**, [online], n. 18, p. 106-131, 2012. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1533>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SEGATO, Rita Laura. **Cenas de um pensamento incômodo: gênero, cárcere e cultura e uma visada decolonial**. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2022. 256 p.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Adriano da et al. Cartilha assédio moral, sexual e outras violências no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. **Fiocruz**, Rio de Janeiro, 2022. Comunicação e informações. Documentos. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-violencias-no-trabalho>. Acesso em: 20 ago. 2023.

SOARES, A. Quando menina veste azul e menino veste rosa: questões de gênero no trabalho. **Revista USP**, São Paulo, n. 122, p. 27-40, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/162615>. Acesso em: 8 maio. 2022.

SOUZA, Tatiele Pereira de; TOSTA, Tania Ludmila Dias. Imagens de gênero e raça na tecnologia da informação: invisibilidades negras, territórios brancos, mulheres ocultas, espaços masculinos. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v. 13, n. 42, p. 341-364, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/cgt/article/view/11289>. Acesso em: 01 mar. 2024.

SOMMADOSSI, Guilherme; PENILHAS, Bruna. Unsighted: conheça a alma do indie brasileiro. **CanalTech**, [S.l.], 2021. Games. Disponível em: <https://canaltech.com.br/games/unsighted-conheca-a-alma-do-indie-brasileiro-202684/>.

Acesso em: 16 out. 2022.

SOMMADOSSI, Guilherme; PENILHAS, Bruna. **Unsighted: conheça a alma do indie brasileiro**. 2021. 9 Ilustração. Disponível em: <https://canaltech.com.br/games/unsighted-conheca-a-alma-do-indie-brasileiro-202684/>. Acesso em: 16 out. 2022.

SPINK, Mary Jane Paris. **Linguagem e produção de sentidos no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/w9q43/pdf/spink-9788579820465.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2023.

SPINK, Mary Jane Paris; MEDRADO, Benedito; MÉLLO, Ricardo Pimentel. Vinte e cinco anos nos rastros, trilhas e riscos de produções acadêmicas situadas. In: SPINK, Mary Jane Paris; BRIGAGÃO, Jacqueline Isaac Machado; NASCIMENTO, Vanda Lúcia Vitoriano do.; CORDEIRO, Mariana Prioli (Orgs.). **A produção de informação na pesquisa social: compartilhando ferramentas**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2014. p. 13-30.

STYHRE, Alexander; REMNELAND-WIKHAMN, Björn; SZCZEPANSKA, Anna-Maria; LJUNGBERG, Jan. Masculine domination and gender subtexts: the role of female professionals in the renewal of the swedish video game industry. **Culture and Organization**, [online], v. 24, n. 3 p. 244-261, 2016.

PYLADIES BRASIL. Sobre. **Pyladies Brasil**, 2024. Disponível em: <https://brasil.pyladies.com/about/>. Acesso em: 08 jan. 2024

THE STRONG NACIONAL MUSEUM OF PLAY. A brief history of women in gaming: the 1980s. 2019. Disponível em: https://artsandculture.google.com/story/JwWBGJf3HpdoIg?_ga=2.82717394.512812662.1665336029-1415989520.1656964977. Acesso em: 09 out. 2022.

THORNHAM, Helen. "It's a boy thing". **Feminist Media Studies**, [S.l.], v. 8, n. 2, p. 127-142, 2008.

THORSON, Maddy; BERRY, Noel; RAINE, Lena; MINIBOSS; POWER UP AUDIO. **Celeste**. [2018?]. 7 Ilustração. Disponível em: <http://www.celestegame.com/>. Acesso em: 14 out 2022.

TREBIEN, Valicir Melchior; TRINDADE, Letícia de Lima; AMESTOY, Simone Coelho; CORRALO, Vanessa; ZOCHE, Denise Azambuja; BORDIGNON, Maiara. Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 30, n. 4, p. 1-12, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/sausoc/2021.v30n4/e200048/pt/>. Acesso em: 01 mar. 2024.

VIGOTSKY, Lev Semionovitch. **A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores**. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. 191 p.

VILA NOVA, Daniel. Quando videogame e política se encontram. **Uol**, [S.l.], 2020. Gama. Disponível em: <https://gamarevista.uol.com.br/cultura/ler-ouvir-ver/quando-videogame-e-politica-se-encontram/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

VOLK-WEISS, Brian. **Brinquedos que marcam época**. Estados Unidos: Netflix, 2017.

WESTSTAR, Johanna; KUMAR, Shruti; COPPINS, Trevor; KWAN, Eva; INCEEFE, Ezgi. **Developer satisfaction survey 2021 summary report**. United States: International Game Developers Association – IGDA, 2021. 46 p. Disponível em: https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/10/18113901/IGDA-DSS-2021_SummaryReport_2021.pdf. Acesso em: 17 out. 2022.

WELZER-LANG, Daniel. A construção do masculino: dominação das mulheres e. **Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 9, v. 2, p. 460-482, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/WTHZtPmvYdK8xxzF4RT4CzD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 jan. 2024.

WOMEN GAM JAM. Women Gam Jam. **WGJ**, [S.l.], 2020. Disponível em: <https://womengamejam.org/pt/>. Acesso em: 17 out. 2022.

WOMEN GAM JAM. **Edições**. 2020. 10 Ilustração. Disponível em: <https://womengamejam.org/pt/edicoes/>. Acesso em: 17 out. 2022.

ZAMBON, Pedro Santoro. As vantagens de ser independente: inovação e criatividade na indústria brasileira de jogos digitais e suas influências no processo produtivo. **Metamorfose**, [online], v. 2, n. 2, p. 277-294, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/metamorfose/article/view/21344/14790>. Acesso em: 20 jan. 2024.

ZIRBEL, Ilze. Ondas do feminismo. **Blogs de ciência da Universidade Estadual de Campinas: Mulheres na filosofia**, [online], v.7, v. 2, p. 10-31, 2021. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/ondas-do-feminismo/>. Acesso em: 12 maio. 2022.

ZUCCHETTI, Dinora Tereza. O trabalho como conceito, valor e formação. **Revista Prâksis**, Novo Hamburgo, ano 2, v. 1, p. 9–14, 2016. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistapraksis/article/view/536>. Acesso em: 26 set. 2022.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Roteiro de Entrevista



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO
Participante:
Idade:
Cor/raça:
Orientação sexual:
Estado Civil:
Cidade de residência:
PERFIL DESENVOLVEDORA DE GAMES
Como ocorreu o primeiro contato com os jogos? (idade, como conheceu os jogos)
Você tem hábito de jogar atualmente?
Como surgiu o interesse em trabalhar com jogos?
Qual a sua trajetória de trabalho como gamedev? (Tempo de trabalho, funções, jogos desenvolvidos)
Qual a sua atual função no desenvolvimento de games?
Como é a sua rotina de trabalho? (Horas de trabalho, local, presencial ou remoto, atividades)
Na sua carreira, você já trabalhou com outras mulheres desenvolvedoras de games? Como foi a experiência?
Na sua trajetória como desenvolvedora, você já experienciou situações violentas, discriminantes, sexistas ou machistas? Se sim, pode compartilhar comigo?
Quais estratégias você costuma utilizar para enfrentar violências de gênero (física, psicológica, discriminação, assédio moral, assédio sexual, desigualdade salarial) no seu trabalho?
O que pode ser feito para que o trabalho com desenvolvimento de jogos se torne mais adequado para você e outras mulheres?

Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Olá! Convidamos você a participar como voluntária da pesquisa de mestrado “**Missão principal: mulheres desenvolvedoras de jogos eletrônicos e o combate à violência de gênero**” desenvolvida por mim, Renata Christine da Silva Melo e orientada pelo professor Dr. Eric Campos Alvarenga com endereço na Faculdade de Psicologia da UFPA, rua Augusto Correa, n. 01, Guamá, CEP 66075-110, Belém, Pará. Nosso contato é: email: renatamelo@gmail.com / Tel.: (91) 984650716 e email: ericsemk@gmail.com / Tel.: (91) 988362553.

Fique à vontade para esclarecer todas as suas dúvidas com a responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde com a realização do estudo, pedimos que rubrique as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias. Este termo será enviado digitalmente para seu email fornecido, você pode incluir uma assinatura digital ou imprimir, assinar e escanear ou fotografar a versão assinada e por fim, reenviar à pesquisadora. Assim, ficará uma versão com você e outra com a pesquisadora responsável. Você estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

Informações sobre a pesquisa

Descrição da pesquisa: Esta pesquisa tem como objetivo analisar as experiências de mulheres que trabalham com desenvolvimento de jogos eletrônicos sobre estratégias de enfrentamento ao sexismo nesse meio. Também visa identificar quem são essas mulheres e dar visibilidade para histórias, vivências e feitos dessas profissionais. Este é um estudo que utiliza a abordagem de pesquisa qualitativa.

Forma de participação da voluntária: Caso aceite, a sua participação nessa pesquisa se dará pelo compartilhamento das suas vivências pessoais sobre o trabalho com desenvolvimento de *games* e enfrentamento ao sexismo nesse espaço. Por meio de uma entrevista online na plataforma *Google Meet*, que só será gravada se você autorizar.

Período de participação da participante: 1 hora.

Riscos diretos para a participante: ressaltamos que nesta pesquisa não será realizado nenhum procedimento que lhe traga qualquer desconforto ou risco à sua vida. No entanto, em caso de você se sentir desconfortável emocionalmente durante a entrevista, essa poderá ser interrompida, bastando para isso a simples manifestação dessa vontade por sua parte e, se no decorrer da entrevista você resolver interromper ou deixar de responder a alguma(s) questão(ões), isso será aceito sem que você tenha qualquer prejuízo ou sofra qualquer sanção. Quanto ao risco de perda de sigilo da sua identidade, ou seja, a exposição de seu nome e da gravação da entrevista, enfatizamos que todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação das voluntárias, a não ser entre a pesquisadora e o pesquisador responsáveis pelo estudo, usaremos nomes fictícios que remetem a personagens femininas de jogos para substituir seu nome, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa ficarão armazenados em computador pessoal da pesquisadora pelo período de mínimo 5 anos. As gravações serão armazenadas em pastas virtuais protegidas por senha e em serviços de armazenamento digital criptografados e só serão armazenadas até sua transcrição, sendo apagadas em seguida.

Benefícios diretos e indiretos a participante: a pesquisa oferece enquanto benefícios, a disponibilização de um espaço de fala, no qual sua voz, relatos e experiências particulares ligadas ao tema da pesquisa receberão a devida importância, atenção e amparo. Ademais, como benefício indireto, a comunidade e a ciência também podem ser beneficiadas, pois seu relato fornecerá informações essenciais para essa pesquisa e servirá para estudos sobre violência de gênero no trabalho com *games*, mas principalmente, pode encorajar mais mulheres *gamedevs* ou da comunidade *gamer* e aliados a resistirem à violência de gênero e contribuir para possíveis soluções desse problema histórico.

Ressaltamos que nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Pará (CEP-ICS/UFPA) - Complexo de Sala de Aula/ICS - Sala 13 - Campus Universitário, nº 01, Guamá CEP: 66075-110 - Belém-Pará. Tel/Fax. 3201-7735 E-mail: cepccs@ufpa.br.

Assinatura da Pesquisadora

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIA (O)

Eu, _____, CPF _____, abaixo assinado, após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com a pesquisadora responsável, concordo em participar do estudo “**Missão Principal: mulheres desenvolvedoras de jogos eletrônicos e o combate à violência de gênero**” como voluntária. Fui devidamente informada e esclarecida pela pesquisadora sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local: _____ Data: _____

Assinatura da participante: _____

Apêndice 3 – Mapa dialógico da entrevista de Claire

Linhas	Pergunta	Violência de gênero	Estratégias de enfrentamento	Ações modificadoras	Emoções/Sentimentos
188-189	Pesquisadora: Certo, e na tua carreira, tu chegaste a trabalhar com outras mulheres desenvolvedoras também? E como foi essa experiência?				
190-195			Claire: É... tá. Desde o comezinho ali, eu sempre tentei trazer mais mulheres, né? Isso sempre teve no meu DNA, se você conversar com qualquer pessoa que trabalhe comigo, sempre eu dou preferência pra qualquer pessoa que não seja um cara hétero cis, né?		
224-226	Pesquisadora: Uhum. E na tua trajetória como				

	desenvolvedora, né? Na área de jogos, tu já chegaste a experienciar alguma situação violenta, discriminante, sexista ou machista? E se tu pode compartilhar alguma ou algumas situações?				
227-227		Claire: Violenta, cê diz física? Física não...			
228-228		Pesquisadora: Violências em todos os sentidos...			
229-229		Claire: As outras todas sim [Risos],			
229-229					Claire: rindo de nervoso,
229-239		Claire: já tive estagiário homem que quis me beijar, já teve desenvolvedor gritando comigo, porque fui perguntar da build, se a build tava pronta e ele gritou comigo, ele virou e falou assim “Vem você fazer aqui, coloca você aqui no celular, você que testa” gritando			

240-241		assim no meio do estúdio com um monte de gente e ninguém falou nada também e ninguém falou nada também, então também tem isso, ninguém falou um “Ow, calma aí, né? Não precisa gritar”. Teve esse e esse mesmo cara, na verdade, isso aí foi um resultado de que ele deu em cima de mim e eu falei “Não” e aí rolou essa sabotagem do projeto que durou assim até o projeto estar na loja e eu nunca tinha contado pra ninguém, porque todos os meus chefes eram homens, né? Começa por aí, quem é que vai acreditar, né? Cê vai acreditar no líder de projeto ou na produtora que acabou de entrar?			Claire: Então eu vi muita sabotagem dele, era muito difícil fazer jogo com essa pessoa, nossa, senhora... como era difícil.
---------	--	---	--	--	--

245-249		Claire: [...] se eu chegasse pro diretor, pro coordenador, todos esses caras machistas, então assim, eu vi eles sendo machistas com outras situações, porque eu vou levar? Não tem porquê, né? Tipo não vou chegar na pessoa e falar, “Aconteceu isso, né?”, eles vão falar “KKK, nossa, não se preocupa não, vai passar, né?”, eu ia ouvir várias frases,			
249-251			Claire: então eu guardei muito, segurei aí até sair o jogo pra poder comentar e aí nunca, também nos outros projetos eu não quis trabalhar com ele e as pessoas entenderam e tal,		
251-251					Claire: mas foi difícil pra cacete.
254-256		Claire: Fazendo um parêntese aí de você tá no cargo muito acima, muito perto dos donos, donas aí, cê não tem pra quem correr, né?			

256-259			Claire: Cê não tem, a não ser você conversar com outras pessoas que passaram pelo mesmo que você em outras empresas, aí é tipo, só que aí é isso, vira uma terapia em grupo, então tenho muitas amigas da área de jogos hoje em dia, que é isso “Cê já passou por essa situação?”, aí “Já, já passei” [...]		
260-267		Claire: Basta ser mulher pra várias coisas, né? Então rolou muito gaslighting nos últimos 2 anos, por isso é muito difícil voltar 100% pra área de jogos [Risos]. E ser produtora, né? Já teve muita gente questionando o que eu tô fazendo, tipo no Daily, é tanta situação que em alguns momentos você acaba normalizando aquilo, isso que é a parte			

267-268		zoada, né? Que aí entre na linha ser mulher, né?	Claire: Que a gente normaliza algumas coisas mesmo sabendo que é errado pra sobrevivência, né? Então tipo, sobreviver nessa área, hoje em dia, tipo uns 2, 3 anos, vou chutar aí, é mais fácil você, assim falar assim desse mesmo jeito, chegar pra uma amiga e falar, Miga, você passou por isso?”, porque a gente fala assim pelos cantos,		
268-270		que é o que eu te falei, acho ótimo alguém estar colocando isso no papel, ninguém vai lá no twitter fazer um exposed de uma pessoa, de um cara,			
270-271					Claire: porque todo mundo tem medo, a gente sabe o que acontece quando dá nomes,

271-274		Claire: aí a gente fala por baixo dos panos e mesmo assim ainda acontece de algumas situações de alguma mina meio que ***** ** *** e não só mina, né? Pessoas trans também, já vi aí algumas pessoas trans que eu falei “Eita!”, aí confirmou de novo que eu falei caráter não tem gênero mesmo.			
279-286		Claire: , porque isso pode acontecer em qualquer outra profissão, porque tem a mulher ali, tá com um time de sei lá 5 pessoas e você tá ali tentando ajudar todo mundo a desenrolar as suas tarefas, só que aí a galera meio que duvida, faz pouco caso, mas assim, é tudo sutil, tudo sutil, né? Acho que essa é a pior coisa e quando você tem experiência você saca as coisas e cê fala “Eita!”, exemplo quando tem mina programadora e os caras não dão as tarefas			

294-297	Pesquisadora: É... Mas tu chegou a falar, é, de ter ouvido muita coisa, principalmente de homens que trabalharam contigo, tu consegue lembrar assim ou dar um exemplo de frases assim ou mesmo desse gesto sutil que a gente consegue perceber?	difíceis, porque é menina, porque é mulher, “Não, bota ela lá, que é mais fácil pra ela fazer”, como assim cara? Tem isso, já vi isso rolando também [...]			
298-305		Claire: Teve um momento, nisso eu tava num estúdio aí já tem uns anos, que tinha aquelas reuniões, o mesmo estúdio do cara que sabotou, né? Teve coordenador, diretor, os cadeiras reunindo pra falar da direção do estúdio e aí não me			

309-313		chamaram, não me chamaram porque eu sou uma menininha que não entendia da indústria pra reunião, daí eu fiquei sabendo pelos meus amigos depois de um tempo, porque eles também não quiseram me falar, porque também você quebra com a autoestima da pessoa, né? Claire: [...] Que mais? Teve... teve uma demissão minha que o resumo do motivo foi que eu tava contrariando o dono e falei que tava sendo uma ***** a gestão dele, eu tinha avisado de vários problemas, acho que não com essas palavras, mas que tava sendo muito ruim o que ele tava fazendo, tinha avisado de várias coisas, comecei, comecei a conflitar, porque tava ruim mesmo [...]			
318-328		Claire: quando eu sai, primeiro cortaram, caiu todo o sistema no			

		momento em que tavam me demitindo, a pessoa não teve nem coragem de me demitir, porque homens, né? E aí o que que essa pessoa falou pro time foi que eu não tava bem mentalmente, que eu tava muito instável, sendo que assim, né amiga? Eu tava tentando falar pro cara que ele estava tava dando problema e que ele precisava se tratar, em? Não nessas palavras, porque eu tinha que escolher as palavras, mas bem assim direta com o que tava acontecendo. E eu que tava precisando de um tempo, que eu tava com algum problema pessoal, que eu não sei até hoje qual o problema pessoal que eu tava, então não tava dando conta de liderar o time, de cuidar das pessoas, como que uma pessoa que tá mal mentalmente? Porque essa pessoa me convenceu a passar na			
--	--	---	--	--	--

335-339		psiquiatra, olha o gaslighting que essa pessoa me fez passar, em? Claire: então... quando cê começa a contrariar muito mais e ferir o ego do macho, né? É... enfim, aí ele contou essa história pro time, porque eu comecei a revidar, falar olha tá ruim, você tá colocando no c* da produção, o time de produção não tá aguentando mais, cada um tá quebrando assim... Enfim, saí como louca da história [...]			
358-361		Claire: talvez a consequência disso tudo foi que uns dias atrás eu fiz uma entrevista numa empresa muito boa, aí eu tava conversando com a dona lá e ela falou mil coisas assim, tipo tudo que eu fazia, tudo que eu sei fazer, eu falei olha que legal, eu gosto dos projetos deles e tal			

361-364					Claire: só que aí depois que fechou a call, eu tive uma crise de ansiedade, bateu, chorei pra caramba e falei “*****”, né?”, [Risos] [Silêncio], É zoadado, porque assim, como que a área de jogos expelle pessoas da área de jogos? [Voz embargada] [Silêncio].
364-366					Claire: Aí fiquei pensativa, como é que eu vou fazer, né? Porque eu gosto muito de fazer jogos, só que é isso, não tô afim de sofrer de novo tudo, né? [Voz embargada].
369-371					Pesquisadora: Com certeza. É um trabalho que exige muito de você passar por diversas situações, aí como que não ter ansiedade, né? De voltar pra isso, de

372-374					viver as coisas de novo. Claire: É, é meio que cê sabe o que vai acontecer, né? Tipo, aí passou uma filme na minha cabeça, será que eu vou passar essa situação? Essa, essa, tudo de novo? Tipo assim, será que eu vou fazer isso comigo mesma?
378-381	Pesquisadora: Com certeza... E... falando assim dessas violências, quais estratégias que tu costumas utilizar justamente pra conseguir enfrentar tantas violências que tu experiencia nesse ramo, né? Do trabalho com os jogos, é e se tu consegues exemplificar quais estratégias, exemplificar situações que tu usou tais				

391-397		situação, e aí cê é validado, né? Valida a sua situação ***** que cê tá, não que seja uma solução, mas gera aquele “alívio” com aspas, de que alguém te entende do que você passou, tá passando, né? Claire: Então... Por isso que hoje em dia, eu agradeço, né? É muito bom ter pessoas falando, às vezes tem pessoas que me procuram pra falar por situação assim ou eu procurei amigas, então assim, teve um momento assim que eu tava na *****, nessa situação aí que eu te contei e eu fui conversar com uma amiga e ela falou assim “Olha, eu passei pela mesma situação		
---------	--	--	--	--

398-399		tem uns 2/3 anos, uma *****, você vai sair como louca sim, mas você vai se recuperar, as pessoas em algum momento vão se ligar que a pessoa errada não é você” [...]		Claire: e aí eu me agarrei nisso também, né? Tenho que agradecer, eu agradeço muito minha amiga
401-406		Claire: [...] acho que acho que principalmente o que eu sempre tive foi um hobby que não era ligado a videogame, parece meio estranho, porque sei lá, né? Cê fica lá jogando videogame pra ser hobby, cê vai trabalhar com aquilo e cê fala “Nossa, pra pessoa fechar esse jogo, deve ter		

227-432			rolado uns Burnout, uns cruch”, aí cê começa meio que a surtar num loop ali do desenvolvimento.. . aí ter um hobby que não é de jogos ajudou também Claire: [...] então acho que uma das coisas que uma das coisas que eu podia ter levado um pouquinho mais a sério, mas é isso, né? Ninguém me falou, é tratar o meu trabalho como trabalho... Não acreditar entre aspas, aí entra a zona cinza, né? Acreditar que o que tô fazendo é por amor e deixar as pessoas usarem isso contra mim, ou abusarem ou explorarem, que acho que é o que mais acontece [...]		
446-448	Pesquisadora: É, já pra gente finalizar, eu quero				

449-455	te perguntar o que que tu acha que pode ser feito pra que o cenário do desenvolvimento de jogos se torne mais adequado pra ti e pra outras mulheres?			Claire: Ah, eu acho que isso serve um pouco pra todos, que é tipo você saber seus direitos como trabalhador, acho que a gente falha muito apesar do Brasil ter uma das melhores leis trabalhistas, a gente falha em alguns momento em saber quais são nossos direitos, então vem propostas “whatever” que cê fala “Whaat”, aí cê conta pra alguém de outra área assim, CLT x assim, pessoal de banco, sei lá,	
---------	--	--	--	--	--

455-462			Claire: Nossa, acho que uma das coisas que eu fazia, isso nem é muito legal de se fazer, mas enfim, legal no sistema de lei mesmo, que é gravar as reuniões sem a pessoa saber, nem sei se é certo falar isso, né? Mas era um jeito que eu achava que tava me protegendo de situações *****, era entrar em reunião com coordenador, com diretor, com só homem assim e eu gravava as reuniões sim, tipo se acontecer	vai falar “Nossa, mas porquê você aceitou uma condição dessas?”, acho que isso é pra todos, mas mulheres, né? A gente se ajudar nessa parte, compartilhar.	
---------	--	--	--	---	--

464-466			alguma coisa, eu tinha, prevenir, né? Porque assim, essas coisas é muito, a maioria nas entrelinhas, quando é explícito, o negócio já tá muito *****, então... era isso, eu tirava print de tudo, [...]	Claire: Acho que a gente tem que achar alguém ali, algumas pessoas pra ser seu apoio, pra você conversar sobre, é aquela situação de mulher “Cê acha que eu tô louca? Aconteceu isso”, aí a pessoa fala “Não, não, é isso, isso e isso”, que nem eu tive, né?	
467-469			Claire: [...] Então é... deixa eu ver o que mais, as coisas pra prevenir, é sempre ver, coisas, né? De		

471-477		entrevista, pra uma empresa, é você perguntar pra essa empresa como que ela protege as pessoas [...] Claire: [...] Não sei se perguntar isso logo de cara, pesquisar, conversar, é uma coisa assim de se prevenir pra vagas, né? E conversar com pessoas que saíram da empresa, eu acho que é legal cê conversar com pessoas que tão na empresa, mas rola que se você quer ir numa empresa que parece uma seita, vai todo mundo falar que é lindo, perfeito, é... a empresa respeita todo mundo e na verdade não é, então se você conversar com pessoas que saíram, elas tão		
---------	--	--	--	--

479-481			um pouco mais libertas de falar o que pensam e o que passaram [...] Claire: Deixa eu ver, Rê, acho que é isso, se eu lembrar, mas essa parte ainda é um pouco vaga pra mim... Porque eu também to passando por essa situação, então eu tô usando tudo isso, mas não sei se tá funcionando também [Risos] [...]		
495-498	Pesquisadora: É, além das questões das leis, né? De estar ligada em relação às leis trabalhistas e tudo o mais, é... Tu acha que tem algo que pode ser feito assim, pro cenário mesmo, pra que mude, pra que se torne mais adequado pras mulheres, em questão de gênero?				

499-505				Claire: Claire: É... essa é polêmica, né? [Risos]. Eu acho que cotas, talvez, não sei se uma solução, porque é sempre algo muito polêmico falar cotas, né? Imagina numa área extremamente machista pra ***** , muito machista, né? E... e aí não sei se você já colocando suficientes pessoas de cota, você já para de crescer a empresa, porque você já tem cotas dessas pessoas, apesar de apoiar as cotas, principalmente faculdades, empresas mesmo, mas aí na área de jogos onde a maioria são filhos de pai	
---------	--	--	--	--	--

505-513			Claire: É... o que eu fiz e o que esse meu ex chefe fez, quando ele me deu o poder de escolher pessoas, de montar um time, aí eu brilhei, porque eu trouxe todo mundo, eu só trazia um cara se não tivesse jeito, porque aquela pessoa é especialista naquilo, a gente não conseguiu achar e a gente precisa subir jogo multiplayer, essa pessoa tem experiência, a gente não acha outra pessoa, beleza. É... e tentava aumentar o salário das pessoas iguais, né? Então... eu sei que fiz muito,	rico que tão sendo dono de empresa, né? Então, eu fico muito dividida nisso assim.	
---------	--	--	--	---	--

513-516			porque muita gente fala que eu fiz muito por causa disso, eu sei também do meu privilégio branco, também eu sei disso, pra trazer pessoas que não tinham muita visibilidade, só que isso virou contra mim também depois também,		Claire: então tem essa outra parte que quebrou um pouco meu coração que eu tinha um time totalmente diverso da produção e fui apunhalada por pessoas ali, né? Então ficou, eu fico assim eu não sei o que fazer, gente! [Risos]
525-525	Pesquisadora: É, então acho que é isso, não sei se tem algo que tu queira acrescentar...				

526-528					Claire: É, não sei, Rê, não sei se tem algo que eu possa detalhar, eu quero ajudar assim o máximo que der, mas não sei se às vezes fica muito vago, porque eu acostumei a ser vaga, pra não voltar pra mim, é... é ruim isso também
528-529				[...] então eu acostumei, ainda mais na minha posição que às vezes eu não podia falar o que tava rolando, aí eu ficava meio mestres dos magos ali [...]	
531-536					Claire: [...] mas eu quero que, eu queria que surgisse... meu sonho é que surgisse estúdios com CEO mulher, sabe? Só que é isso, né? Como? Como? Difícil, né? A parte boa é que

				eu vejo muita gente, os estúdios tem mais mulheres, tem muita gente mais diversas só que a gente pode imaginar o que essas pessoas tão passando dentro dessas empresas pra continuar lá, seguindo o sonho, que eles abusam, né? De fazer jogos. [...]	
--	--	--	--	--	--