

ELAS SÃO A MAIORIA DO VOLUME DE JOGADORES, MAS NÃO PROGRAMAM

 Victória Giovannetti^I

 João Luiz Becker^{II}

^I Fundação Getulio Vargas (FGV), São Paulo (SP), Brasil; victoria.grise@gmail.com

^{II} Fundação Getulio Vargas (FGV), São Paulo (SP), Brasil; joao.becker@fgv.br

Resumo

No Brasil, as mulheres são a maioria do volume de jogadores de jogos digitais, porém não têm grande representatividade na força de trabalho da indústria na área de desenvolvimento e programação, fato em comum com outras carreiras STEM. Considerando essa contradição, por meio de um estudo qualitativo com 22 mulheres que trabalham nesse mercado como programadoras, buscou-se identificar quais são as barreiras para o aumento da representatividade feminina no desenvolvimento de jogos no país. Os resultados demonstram que existem seis tipos de barreiras que se iniciam no momento de escolha do curso e persistem de maneira mais intensa no mercado de trabalho, sendo a principal a falta de credibilidade quanto ao conhecimento técnico.

MULHERES • MERCADO DE TRABALHO • TECNOLOGIA • JOGOS DIGITAIS

WOMEN MAKE UP THE MAJORITY OF THE PLAYERS, BUT THEY DON'T PROGRAM

Abstract

In Brazil, women make up the majority of digital game players, but they are not highly represented in the industry's development and programming workforce, a fact that is common to other STEM careers. Considering this contradiction, a qualitative study with 22 women who work in this market as programmers sought to identify the barriers to increasing female representation in game development in the country. The results show that there are six types of barriers that begin as soon as the course is chosen and persist more intensely in the job market, and the main one is the lack of credibility in terms of technical knowledge.

WOMEN • JOB MARKET • TECHNOLOGY • DIGITAL GAMES

ELLAS SON LA MAYORÍA DEL VOLUMEN DE JUGADORES, PERO NO PROGRAMAN

Resumen

En Brasil, las mujeres son la mayoría del volumen de jugadores de juegos digitales, pero no tienen una gran representación en la fuerza de trabajo de la industria en el área de desarrollo y programación, un hecho en común con otras carreras STEM. Considerando esta contradicción, a través de un estudio cualitativo con 22 mujeres que trabajan en este mercado como programadoras, buscó identificar cuáles son las barreras para el aumento de la representación femenina en el desarrollo de juegos en el país. Los resultados demuestran que existen seis tipos de barreras que comienzan en el momento de escoger la carrera y persisten de forma más intensa en el mercado laboral, siendo la principal la falta de credibilidad en cuanto al conocimiento técnico.

MUJERES • MERCADO LABORAL • TECNOLOGÍA • JUEGOS DIGITALES

ELLES CONSTITUENT LA PLUPART DES GAMEURS, MAIS ELLES NE PROGRAMMENT PAS

Résumé

Au Brésil, les femmes constituent la plupart des gameuses, mais leur représentativité dans la force de travail dans le champ du développement et de la programmation n'est pas importante, comme dans les autres carrières STEM. Compte tenu de cette contradiction, on a cherché à repérer, à l'aide d'une étude qualitative avec 22 femmes qui exercent le métier de programmeuse dans ce secteur, quels sont les obstacles à l'augmentation de la représentativité féminine dans le développement des jeux au Brésil. Les résultats révèlent qu'il y a six catégories d'obstacles qui se présentent dès le choix de la formation et persistent avec plus de force dans le marché de travail, dont le principal est le manque de crédibilité concernant leurs connaissances techniques.

FEMMES • MARCHÉ DE TRAVAIL • TECHNOLOGIE • JEUX VIDÉO

Recebido em: 23 ABRIL 2023 | Aprovado para publicação em: 30 AGOSTO 2023



Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da licença Creative Commons do tipo BY-NC.

QUANDO SE TRATA DE ENTRETENIMENTO, É INEGÁVEL A GRANDE PROPORÇÃO QUE A indústria de jogos digitais conseguiu alcançar, superando a de música e filmes juntas (Accenture, 2021). Se *Avatar*, filme de maior bilheteria na história, arrecadou US\$ 2,7 bilhões desde seu lançamento em 2009, estima-se que o jogo *Grand Theft Auto V* tenha acumulado US\$ 6 bilhões de 2013 até o presente momento (Fortim, 2022). Os números de fato impressionam. As expectativas globais formuladas no início de 2022 eram de que cerca de 3,2 bilhões de jogadores seriam responsáveis por gerar US\$ 196,8 bilhões, impulsionando um crescimento de 2,1% em comparação com o ano anterior (Newzoo, 2022a). Até 2025, isso aumentaria para 3,5 bilhões de *players*, ajudando o mercado a gerar US\$ 225,7 bilhões. A pandemia foi um fator de aceleração para a indústria que já vinha extremamente aquecida na última década, tendo os últimos dois anos apresentado níveis recordes de engajamento e gastos, além de um grande volume de novos jogadores e antigos de volta ao passatempo (Newzoo, 2022a).

Contextualizando o tamanho desse mercado em território nacional, o Brasil se destaca como o maior mercado da América Latina e o 10º no mundo, com uma projeção de receita para 2022 de US\$ 2,7 bilhões e um crescimento de 12% em comparação com 2021 (Newzoo, 2022b). No país, 60% dos *gamers* utilizam o *smartphone* para jogar, 30% o *console* e 30% jogos para computador (Newzoo, 2022b), sendo comum que um mesmo jogador utilize mais de uma plataforma. De acordo com a Newzoo, empresa de pesquisa de mercado dedicada a analisar a indústria de *games* no mundo, globalmente o principal motivador desse crescimento é o celular, que gerará receitas de US\$ 103,5 bilhões este ano, representando 53% do mercado e um crescimento de 5,1% em comparação com 2021.

É importante compreender o papel crucial que os *smartphones* têm para o acesso ao universo dos *games*, principalmente para os brasileiros, devido a seu custo mais acessível quando comparado a um *console*. O consumo de jogos digitais, historicamente, é uma forma de entretenimento presente majoritariamente em classes sociais de maior poder aquisitivo, tendo em vista a necessidade de aquisição de um computador ou *console* necessários para jogar. Contudo, com a consolidação de *smartphones*, é possível identificar uma maior penetração das classes C e D no volume de jogadores no Brasil, que hoje juntas já representam 50,2% do volume total (Pesquisa Game Brasil [PGB], 2022). Além disso, os dispositivos móveis impulsionam o mercado global de jogos porque o *hardware* está se tornando mais sofisticado e a infraestrutura global de internet está gradualmente melhorando, o que acaba tornando o celular o principal meio de acesso a jogos eletrônicos para determinados grupos demográficos (Newzoo, 2022a), e isso ocorre também no Brasil, que tem mais *smartphones* que habitantes – há 242 milhões de celulares em uso no país para pouco mais de 212 milhões de habitantes, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (CNN Business, 2022).

No que diz respeito ao engajamento, o Brasil ocupa a quinta posição para as categorias de população *on-line*, volume de jogadores – incríveis 101 milhões de pessoas – e volume de jogadores pagantes (Newzoo, 2022b). Isso reflete dados publicados pela Pesquisa Game Brasil 2022, segundo a qual 3 a cada 4 brasileiros afirmam ter o costume de jogar jogos eletrônicos, sendo que para 84,4% dos respondentes os jogos digitais estão entre sua principal forma de diversão (PGB, 2022). Outra estatística bastante importante apresentada na pesquisa é que pelo sétimo ano consecutivo as mulheres são maioria entre jogadores no país, somando 51% dos *gamers* (PGB, 2022), sendo que 60,4% delas preferem o *smartphone* como plataforma para jogar.

Entretanto, existe uma contradição quando se trata de mulheres no universo dos *games* no Brasil. Apesar de serem maioria entre os jogadores, elas ainda representam uma parcela consideravelmente menor em relação à força de trabalho da indústria, principalmente sob a ótica do desenvolvimento de jogos. De acordo com o *II Censo da Indústria Brasileira de Jogos Digitais*, realizado pelo Ministério da Cultura em 2018, apenas 20,7% da indústria brasileira de *games* era ocupada por pro-

fissionais mulheres (Sakuda & Fortim, 2018). Se considerarmos os últimos quatro anos desde que o Censo foi realizado, a situação já se apresenta menos distorcida, mas ainda está longe de ser equilibrada. Segundo a Pesquisa Nacional da Indústria de Games, realizada pela Associação Brasileira dos Desenvolvedores de Jogos Digitais (Abragames) em parceria com a Agência Brasileira de Promoção de Exportação e Investimentos (ApexBrasil), cerca de 29,8% da força de trabalho na indústria é composta de mulheres em 2022 (Fortim, 2022), sendo que nas pesquisas de 2018 e 2014 essa mesma fatia representava apenas 20% e 15%, respectivamente. Apesar da forte evolução nos últimos anos em relação à participação total de mulheres na indústria, algumas estatísticas permanecem similares, como a baixa representatividade na área de desenvolvimento e programação dos jogos.

Analisando a perspectiva de divisão de gêneros por área de negócio, em 2022 a maioria das mulheres se concentra nas áreas de arte e *design*, representando 47% dos colaboradores, mas em programação e gestão de projetos tem-se apenas 15% de representatividade feminina (Fortim, 2022). No *II Censo da Indústria Brasileira de Jogos Digitais* realizado em 2018, a situação era parecida, tendo em vista que a área com maior distribuição de mulheres era *marketing* e vendas, com 36,6% do total de funcionários, e a de menor participação era programação e gestão de projetos, com apenas 10,8% (Sakuda & Fortim, 2018).

Essa discrepância em participação é ainda mais gritante no que tange à liderança. Em 2020 foi divulgado pela Forbes o levantamento *Global Gaming Gender Balance Scorecard*, onde foi analisada a estrutura executiva das 14 principais empresas de *games* no mundo. Como resultado, obteve-se que, dos 144 cargos executivos dessas empresas, apenas 23 são ocupados por mulheres, ou seja, pouco menos de 16%. O destaque positivo vai para o Google, que tem o maior equilíbrio de gêneros, com 41% de representatividade para mulheres, além da Warner Bros, que é a única empresa a ter uma mulher como CEO. Infelizmente, cinco dessas companhias não possuem nenhuma mulher em cargos executivos (Forbes, 2020).

É importante destacar que tal assimetria de representatividade não é exclusividade do mercado de jogos digitais, mas sim um reflexo da sub-representação feminina no universo STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, na sigla em inglês), no qual essa indústria está inserida. Se por um lado as mulheres representam quase metade (45%) do total de trabalhadores formais no país, por outro elas não chegam a um terço (26%) no mercado STEM (Fernandes, 2021)

Objetivo e pergunta de pesquisa

Considerando a relevância do mercado de jogos no Brasil, a pesquisa tem como pergunta norteadora: “Por que há baixa representatividade das mulheres na área de desenvolvimento da indústria de jogos digitais no Brasil?”. O objetivo deste estudo é identificar se existem barreiras (e, caso existam, quais são elas) para o aumento da representatividade das mulheres na força de trabalho da indústria de jogos no país, mais especificamente na área de desenvolvimento e programação de jogos digitais.

Como contribuição prática, espera-se que tal pesquisa possa ser utilizada como fonte de dados para as empresas do setor, gerando eventuais mudanças estruturais transformadoras da realidade de baixa representatividade feminina na qual a indústria se encontra. O artigo se baseia no trabalho de Giovannetti (2023).

Referencial teórico

A predominância de mulheres em certas profissões e sua sub-representação em outras têm raízes históricas. Várias barreiras eram impostas para que as mulheres conseguissem conquistar o

setor produtivo, sendo o espaço público considerado uma ameaça à moralidade, pois acreditava-se que o trabalho fora do ambiente doméstico prejudicaria a educação das crianças, que cresceriam sem a vigilância das mães (Rago, 1997, como citado em Santos et al., 2014). O acesso ao ensino superior, dessa maneira, era um dos primeiros obstáculos a serem vencidos pelas mulheres para sua habilitação à entrada no mercado de trabalho, e tal obstáculo se perpetuou até meados do século XX. O mais recente índice do nível de instrução por faixa etária calculado pelo IBGE (2021) revela que, excepcionalmente, entre a população com 65 anos ou mais, as mulheres possuem nível de instrução inferior ao dos homens, evidenciando as restrições por elas enfrentadas no acesso à educação até poucas décadas atrás.

Presas pelas amarras sociais do passado, as mulheres conquistaram lentamente seu espaço no mercado profissional em carreiras cuja interpenetração das esferas produtiva e reprodutiva é evidente, como enfermagem, psicologia e professoras de séries iniciais (Santos et al., 2014). No entanto, esse cenário ainda se reflete atualmente. A proporção de mulheres entre os matriculados em cursos de graduação presencial chega na área de Bem-Estar a 88,3%, Serviços Pessoais 77,9%, Saúde (sem incluir Medicina) 73,2%, e Ciências Sociais e Comportamentais 70,4% (IBGE, 2021), enquanto persiste o desequilíbrio de gênero em carreiras de áreas como Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática. Em 2019 apenas 13,3% das matrículas em cursos de graduação na área de Computação e Tecnologia da Informação (TI) e cerca de 21% na área de Engenharia e suas profissões correlatas eram preenchidas por mulheres (IBGE, 2021). Soma-se a isso o fato de que, do baixo volume de mulheres que ingressam nos cursos relacionados à área de TI, grande parte – cerca de 79% – acaba abandonando nos anos iniciais por questões relacionadas à falta de referências femininas na área, obrigações familiares e dificuldades financeiras (Pires et al., 2021).

A escolha do curso é apenas um dos fatores subjacentes ao diploma universitário e que evidencia o desequilíbrio de oportunidades enfrentado pelas mulheres em carreiras STEM (Machado, 2022). Ainda persiste no senso comum a crença limitante de que existe uma diferença considerada natural entre homens e mulheres, que explica a aptidão a determinados papéis sociais, o que consequentemente justifica no ímpeto popular a discrepância de representatividade em certas carreiras (Follador, 2021). O estereótipo de que homens são melhores na área de exatas e mulheres em humanas é perpetuado por propagandas na mídia, pela estrutura tradicional da educação escolar e, principalmente, pela própria família, que acaba sendo a principal influência de meninas na infância (Santos, 2018). Na década de 1970, cerca de 70% dos alunos do curso de Ciências da Computação no Instituto de Matemática e Estatística (IME), em São Paulo, eram mulheres, tendo em vista que a computação era fortemente relacionada à matemática, um curso em que as mulheres predominavam. Contudo, a partir da década de 1980 ocorreu a inversão de gêneros, ocasionada pelo surgimento do computador pessoal e dos jogos para computadores, que quando começaram a se popularizar trouxeram consigo o estigma de “coisa de menino” (Santos, 2018). Curiosamente, quatro décadas depois, as mulheres passaram a representar mais de 50% do volume de jogadores e menos de 10% do total de alunos no curso.

Como consequência da baixa penetração no ensino superior, as mulheres não representam nem 30% da força de trabalho desse campo (Fernandes, 2021), evidenciando que a baixa representatividade feminina em carreiras STEM é um problema social e de gênero (Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Para aumentar a representatividade de mulheres em STEM é necessário lutar contra desigualdades prévias, como padrões culturais e estereótipos de gênero que são enraizados (Machado, 2022). Ao analisar os desafios e barreiras enfrentadas pelas mulheres nas carreiras da engenharia no Brasil, a pesquisadora Maria Rosa Lombardi (2018) destaca o fato de que, na última década, se mantiveram os mesmos padrões de inserção e de ascensão na carreira que são desfavoráveis às mulheres. Para ela, os padrões sociais de convivência seguem de maneira similar ao passado, com

a masculinidade da área e o machismo escancarado pelos colegas e pares. Além disso, ela destaca também que nesse mesmo período não houve avanço na equidade de remuneração e de ascensão de carreira quando comparadas às de engenheiros.

Entretanto, de acordo com os dados publicados pelo IBGE (2021), não se podem atribuir à educação os menores salários e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista que as brasileiras são em média mais instruídas que os homens. Em um estudo realizado em 2019, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental incompleto, enquanto para as mulheres esse índice era de 37,1%. Quando se compara os índices referentes a ensino superior completo, têm-se 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres. Por mais que exista uma ampla vantagem no que diz respeito ao acesso ao ensino superior de maneira geral, são notórios alguns mecanismos de exclusão, como a horizontal, que se refere à baixa quantidade de mulheres em determinadas áreas ou subáreas do conhecimento; e a exclusão vertical, que diz respeito aos obstáculos que dificultam a progressão em suas carreiras, gerando conseqüentemente a escassez feminina em posições de liderança (Oliveira-Silva & Parreira, 2022).

Existem barreiras aparentemente imperceptíveis que se caracterizam como uma forma de discriminação encoberta, ilustradas pela metáfora do “teto de cristal”, que acabam por limitar as possibilidades de formação profissional e até mesmo de promoção de mulheres no mercado de trabalho (Santos et al., 2014). Outra expressão comumente utilizada para descrever a progressiva diminuição ou “escoamento” do número de mulheres em cargos de liderança nas áreas de STEM é “*leaky pipeline*”, ou “cano com vazamentos” em tradução livre (Resmini, 2016). Para a autora, a perda de talentos emergentes é uma perda de capacidade futura no mundo da tecnologia, ciência e engenharia, e, por isso, a evidente sub-representação das mulheres nas carreiras STEM precisa ser reconhecida e compreendida para que as medidas para enfrentá-la sejam bem-sucedidas. É possível encontrar na literatura internacional pesquisas como a de McCullough (2011), que busca examinar tais obstáculos mais especificamente em cargos de liderança. Para a autora, existe um *gap* na literatura disponível sobre a liderança feminina em STEM que ilustra o fato de que essa questão não é apenas sem resposta, mas relativamente inexplorada, sendo que a pouca pesquisa disponível concentra-se principalmente em descrições do problema, em vez de em razões subjacentes.

É importante ressaltar que esse fenômeno não é exclusivo das carreiras em áreas STEM, mas é intensificado nesse meio. Quando o recorte de análise é feito para a área da Tecnologia da Informação, existem estudos que buscaram explorar os desafios enfrentados pelas mulheres nessa carreira e questões relacionadas ao gênero. Em uma pesquisa realizada com mulheres que são estudantes ou que já atuam em TI, pode-se observar que as barreiras já aparecem no período da graduação e persistem no ambiente de trabalho, sendo as principais a falta de representatividade, a falta de reconhecimento das opiniões femininas, a dificuldade de interação com os colegas de trabalho, o assédio e o preconceito (Bacelar et al., 2021).

Follador (2021) realizou um estudo de caso de uma *startup* de impacto social dirigida à capacitação profissional de mulheres na área da programação e constatou que, para a grande maioria das entrevistadas (65,3%), a principal causa para a baixa participação de mulheres no setor é o machismo e o preconceito de gênero. O resultado do estudo mostra a necessidade de iniciativas e a conjunção de esforços para a diminuição das desigualdades de gênero, sendo que as transformações esperadas pelas mulheres não se limitam à capacitação profissional e à obtenção de empregos na área de tecnologia, mas estendem-se à concreta participação do governo, da sociedade civil e também da iniciativa privada como agentes de uma necessária transformação radical das relações entre homens e mulheres no Brasil.

Romano et al. (2020) apresentam uma revisão da literatura cuja proposta é abordar as principais razões pelas quais as mulheres são minoria nas áreas STEM, assim como seu consequente impacto na sociedade. Como possível solução para esse cenário de desigualdade, as autoras exploram a existência de programas de incentivo à inclusão, com o objetivo de redução da evasão de mulheres dos cursos de exatas, assim como ao preenchimento efetivo de vagas de tecnologia e ciência.

Percurso metodológico

Para atender ao objetivo da pesquisa, o trabalho foi dividido em etapas. Na primeira etapa, realizou-se a revisão bibliográfica focada em dados secundários mercadológicos sobre a indústria de *games* e a representatividade de mulheres nesse universo. Para isso, foram utilizados estudos publicados pelas principais empresas de pesquisa de mercado do setor, como a Newzoo, Abragames e PGB – as duas últimas, referências no mercado nacional. Considerou-se a janela temporal dos últimos cinco anos, tendo em vista que o cenário das mulheres no mercado de trabalho, em especial na área de tecnologia, que é o objeto de estudo da presente pesquisa, mudou drasticamente durante esse período, assim como o tamanho do mercado de jogos digitais. É importante destacar que esse levantamento foi fundamental para a validação da relevância dessa indústria no Brasil e a baixa representatividade de mulheres em sua força de trabalho.

A segunda etapa consistiu na revisão da literatura por meio da base de dados da Ebsco, Science Direct, Elsevier e também do Portal de Periódicos da Capes. As seguintes palavras-chave foram utilizadas em português e inglês: mulheres, mercado de trabalho, tecnologia, carreira STEM, *games*. As diferentes combinações entre essas palavras trouxeram 305 resultados, sendo encontrados apenas três artigos brasileiros que abordam a representatividade das mulheres na indústria de jogos digitais, porém nenhum deles diz respeito ao mercado de trabalho, mas sim às mulheres como jogadoras. Dos 305 artigos encontrados, 170 foram descartados a partir da leitura do título, pois consideravam estudos referentes à mulher no mercado de trabalho de áreas não correlatas ou nem sequer próximas à tecnologia, carreiras STEM ou *games*. Destes, 135 tiveram seu resumo lido e 126 não se demonstraram relevantes, restando apenas nove artigos que de fato eram interessantes para a presente pesquisa e foram citados no referencial teórico, o que revela a carência de pesquisa sobre o tema em questão.

Como terceira e última etapa foi realizada uma pesquisa qualitativa aberta e semiestruturada mediante a condução de entrevistas individuais com mulheres que atuam como desenvolvedoras de jogos digitais em estúdios brasileiros. A opção por esse tipo de abordagem se justifica pela sua finalidade exploratória e necessidade de obter o maior volume possível de informações sobre o tema para que hipóteses sejam formuladas, tendo em vista que o objetivo de pesquisa é identificar se existem (e, caso existam, quais são) os principais fatores que atuam como barreiras para o aumento da representatividade das mulheres na força de trabalho da indústria de jogos no país, mais especificamente na área de desenvolvimento e programação de jogos digitais.

O estudo empírico foi realizado com 22 mulheres localizadas pela rede social LinkedIn. O resultado da busca pelo termo “desenvolvedor *game*” gerou 6.900 resultados e não era possível filtrar por gênero, sendo que o resultado também não se alterava quando o termo era “desenvolvedora”. É importante mencionar que o *site* libera apenas a visualização das 100 primeiras páginas e cada uma delas conta com 10 perfis. Além disso, não foi considerado se o resultado estava acurado no que diz respeito à experiência profissional como desenvolvedora de *games* ou se esse termo constava apenas no currículo da pessoa como uma habilidade. Considerando as 1.000 pessoas exibidas no resultado dessa primeira busca, foram encontradas 64 mulheres, ou seja, 6,4% de representatividade.

Outro método de busca utilizado na plataforma foi entrar na página de cada uma das *top* 10 empresas desenvolvedoras de *games* no Brasil, de acordo com o levantamento realizado pela Abragames em 2022, e verificar se de fato todas as mulheres já haviam aparecido na primeira busca. Somando o volume de funcionários da área de programação dessas 10 empresas, obteve-se um total de 297 pessoas, sendo 23 mulheres, algo em torno de 7,75%. Todas essas 23 mulheres já tinham aparecido na busca anterior, então o volume total permaneceu inalterado. Isso corrobora os dados obtidos na Pesquisa Abragames, em que 196 empresas responderam o censo da indústria de *games* no país, e como resultado totalizam-se 552 mulheres atuantes na indústria, sendo apenas 85 em programação e gestão de projetos.

A partir disso, o currículo das mulheres encontradas foi averiguado a fim de confirmar se de fato existia experiência profissional na área de jogos digitais; então, aquelas que se classificaram como atuantes na indústria foram adicionadas na rede. Todas as 64 mulheres tinham experiência de trabalho na área de programação de jogos e foram adicionadas na rede social para que o convite para participação na pesquisa pudesse ser enviado. Destas, 39 aceitaram e foram convidadas a participar, 26 responderam, 22 entrevistas foram realizadas e 4 não apareceram na data marcada ou não deram nenhum retorno após o contato inicial. Sendo assim, quase 35% do total de mulheres encontradas participou da entrevista, o que representa pouco mais de 25% do volume de mulheres atuantes na área de desenvolvimento e programação na indústria, taxa que gera uma grande representatividade para os resultados obtidos na pesquisa.

A pesquisa foi conduzida de maneira remota por meio da plataforma Google Meet e as entrevistas aconteceram durante o mês de novembro de 2022, durando em média 30 minutos cada. Logo no início da conversa, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que garantia o anonimato das entrevistadas e a confidencialidade das informações, o qual teve seu aceite gravado em áudio. Em seguida, foram apresentados os objetivos gerais da pesquisa e a estrutura da entrevista, para que a entrevistada se sentisse confortável em dividir seu relato sobre eventuais barreiras enfrentadas na indústria de *games* no Brasil e quais artifícios usou para superá-las. O questionário semiestruturado dividiu-se em cinco blocos: (i) perfil da entrevistada; (ii) o trabalho na área de programação e desenvolvimento de *games*; (iii) barreiras na indústria de *games*; (iv) superação de eventuais barreiras; e (v) equidade na indústria.

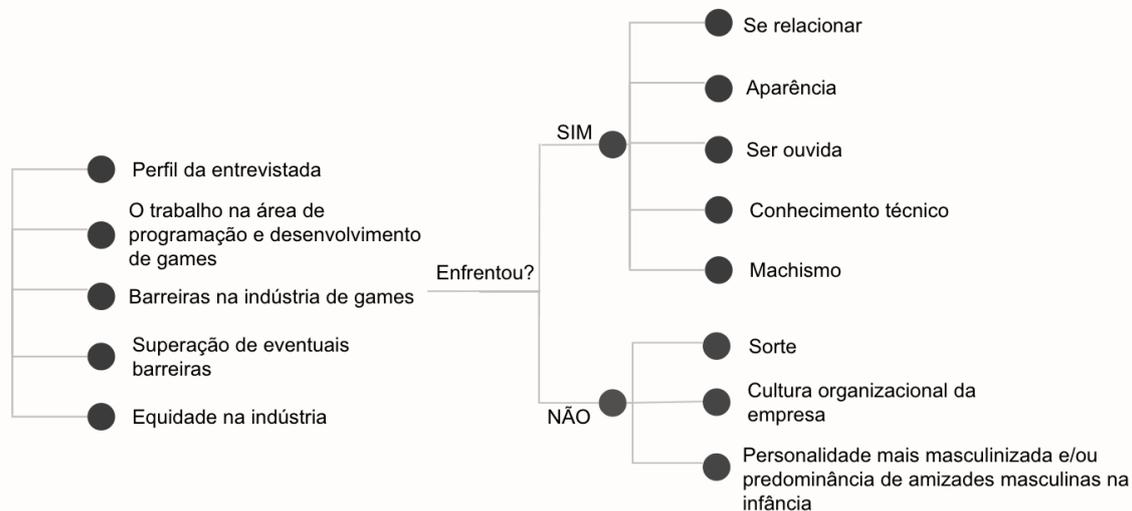
Considerando o alto volume de entrevistas e o tempo de duração elevado de cada uma delas, fez-se necessário o uso de um programa de transcrição de áudio intitulado Transkriptor, que em poucos minutos transcreveu mais de 11 horas de áudio. Contudo, foi de extrema importância revisar minuciosamente o texto transcrito, que apresentou algumas incoerências de palavras, devido à qualidade do áudio. Além disso, a transcrição realizada pelo programa foi literal, e no processo de revisão esta foi editada, removendo-se interjeições, repetições e frases ou palavras pela metade, a fim de que o conteúdo fosse mantido e seu entendimento facilitado para o leitor.

O texto revisado das entrevistas foi posteriormente analisado com o suporte do programa ATLAS.ti, *software* de análise de dados qualitativos que permite o cruzamento de dados e a identificação de falas e temas recorrentes entre as entrevistadas. As respostas foram categorizadas em temas centrais, seguindo a técnica de análise de conteúdo temática de Bardin (2011), e destes irradiaram-se subcategorias de acordo com suas dimensões semântica e sintática. Os temas centrais foram previamente definidos no momento da construção do questionário e suas subcategorias surgiram com base no volume de falas semelhantes entre as entrevistadas. Por fim, a interpretação dos resultados obtidos foi realizada por meio de inferência respaldada no conteúdo das falas e seus respectivos indicadores, apoiando-se nos elementos constitutivos dos polos de comunicação, ou seja, na mensagem (significação e categorização), no emissor e receptor da mensagem e no canal de emissão e recepção.

Resultados

A partir das respostas obtidas, foram identificados oito agrupamentos, conforme diagrama da Figura 1.

Figura 1
Diagrama dos resultados da pesquisa qualitativa



Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa.

Perfil das entrevistadas

A primeira sessão de perguntas da entrevista tinha como objetivo estabelecer o perfil das entrevistadas, tanto demográfico quanto como atuantes na indústria de *games*. A média de idade das participantes foi de 26 anos, a mais nova com 21 anos e a mais velha com 36, sendo que 8 são estudantes e 14 já se graduaram. Cerca de 45% delas nasceram na região Sudeste e, com exceção da região Norte, as demais regiões tiveram participantes na pesquisa. Todas atuam como desenvolvedoras de *games*, sendo que 18 das 22 mulheres trabalham nos maiores estúdios de *games* do Brasil, com média de tempo de atuação na indústria de dois anos. A maioria das participantes da pesquisa possui renda mensal entre R\$ 5.500 e R\$ 7.650, e 92% alegaram estar satisfeitas com o salário. Todas se declararam como sendo do gênero feminino, e é importante destacar que essa pergunta não era eliminatória, ou seja, todas as mulheres seriam consideradas na pesquisa independentemente do gênero declarado.

No que diz respeito à formação das entrevistadas, o curso com maior representatividade foi Ciência da Computação, com sete mulheres formadas, seguido por Tecnologia em Jogos Digitais, com seis respondentes. Análise e Desenvolvimento de Sistemas ou Sistemas da Informação aparece em terceiro lugar, com cinco respostas, e, por fim, a área das Engenharias, com quatro respostas. Dentro das Engenharias, 75% das respostas se concentraram em Engenharia da Computação. Quando questionadas sobre a motivação para escolha do curso, a maioria afirma sempre ter gostado de computadores, tecnologia, jogos e matemática. A escola com ensino médio técnico em tecnologia aparece como fator determinante para três mulheres, assim como feira de profissões para outras quatro, que não consideravam um curso nas áreas STEM e acabaram mudando de escolha após se informarem mais sobre as possibilidades de carreira, o que ilustra o papel fundamental das escolas como propulsoras da entrada de mulheres em cursos STEM.

Barreiras para a entrada no mercado de trabalho

A inclinação pessoal para uma carreira em tecnologia vai muito além da escolha individual, pois a sociedade criou estruturas que acabam por limitar e inibir a decisão da mulher (Page Group, 2021). A família se mostra bastante importante na escolha do curso para metade das entrevistadas, que tiveram amplo suporte e apoio dos pais e familiares no momento de tomada de decisão para a escolha do curso superior a ser seguido. Entretanto, a maioria daquelas que optaram por cursar Tecnologia em Jogos Digitais e cursos correlatos não tiveram a mesma experiência positiva, destacando-se assim a primeira barreira para a baixa representatividade de mulheres na indústria de jogos digitais, a falta de apoio da família.

Nunca tive muita aprovação dos meus pais para ir para a área de jogos e fui muito influenciada a não percorrer esse caminho porque eu era mulher. Em casa eu não podia jogar; tinha essa distinção dentro de casa muito forte, já que meus irmãos homens podiam ter videogames porque era coisa de menino. (Respondente 3, pergunta 5).

A figura do pai como resistência direta aparece em duas respostas, e em outras duas ele não apoiou, mas não atuou como fator impeditivo. A sociedade instituiu e, apesar de ter evoluído, ainda dissemina valores associados à diferenciação entre o que “é para menino” e o que é “para menina”, sendo essa distinção perceptível nos brinquedos, tendo em vista que brinquedos para as meninas estão associados à construção social da mulher como responsável pelos afazeres domésticos, ser delicada e gostar de moda, o que acaba por refletir em brinquedos como minicozinhas, bonecas e artigos de moda e beleza (Bristol, 2017).

Meu pai dizia direto que isso é coisa de menino. “Não, não vai [cursar jogos digitais]”. Mas a minha irmã sempre me apoiou. Ela foi a pessoa que sempre falou “pai, vai dar certo”. (Respondente 10, pergunta 5).

No que tange aos anos de faculdade, 11 das 22 mulheres relataram episódios de preconceito e assédio, seja por parte dos colegas de sala, seja por parte dos professores, evidenciando a segunda grande barreira a ser enfrentada por elas antes mesmo da entrada no mercado de trabalho. Tendo em vista que o ambiente acadêmico em carreiras STEM é extremamente desbalanceado, a maioria dos depoimentos começa abordando a quase ausência de mulheres em sala de aula, cuja presença não ultrapassa 15% de acordo com números compartilhados pelas respondentes. O mais preocupante, no entanto, são os diversos relatos de preconceito ou até mesmo assédio por parte dos professores, aqueles que deveriam ser os responsáveis por estabelecer um ambiente seguro para as alunas.

Ele disse “não vão ficar estressadas e começar a chorar porque o experimento está dando errado”, generalizando características consideradas femininas. (Respondente 2, pergunta 5).

Professores e colegas de sala que duvidam da capacidade intelectual das mulheres foi a principal queixa das entrevistadas, seguida por comentários machistas e postura inadequada por parte dos professores, como pode ser observado em “*tinha um professor que ficava dando beijinho na minha mão. Era bem desconfortável*” (Respondente 15, pergunta 5). Além disso, várias ilustram a questão do abandono do curso como uma prática recorrente, motivada principalmente pelo ambiente hostil, o que corrobora dados encontrados na literatura a respeito dos motivos da evasão frequente (Pires et al., 2021).

O engraçado é que quando eu comecei a faculdade tinha uma quantidade considerável de mulheres. A turma tinha umas 50 pessoas e eu diria que tinham umas 15 mulheres na época. Era bastante, só que aí, à medida que o curso foi avançando, algumas foram ficando para trás,

outras desistiram e aí, quando eu me formei, eu lembro que a minha turma tinha apenas 5 mulheres. (Respondente 22, pergunta 5).

Sobre a entrada no mercado de trabalho e a decisão de atuar na indústria de *games*, nove em cada dez entrevistadas afirmam que sempre tiveram interesse em computadores ou *videogames* na infância e juventude, sendo ocasional para as demais, ou seja, surgiu a oportunidade de emprego e elas aceitaram.

Barreiras enfrentadas pelas mulheres na área da programação da indústria de *games*

A primeira pergunta deste bloco da entrevista questionava as mulheres se, nas empresas em que elas trabalham atualmente, existe um equilíbrio na quantidade de homens e mulheres na área da programação e apenas uma, entre as 22 respondentes, afirma que há, enquanto nove dizem ser a única mulher na área e as demais trazem números estimados de representatividade entre 2 e 20%.

Às vezes parece que tem um equilíbrio, porque as mulheres estão na arte [área de design], mas não tem. A empresa faz uma reunião com a empresa inteira e te mostra um gráfico que está escrito, “nossa empresa tem 30% de mulheres”, mas eles não falam que as mulheres estão no RH, que as mulheres estão em arte, não em programação. (Respondente 11, pergunta 11).

Definitivamente não há equilíbrio. É não só do meu time, mas em outros times, inclusive conheci uns que são formados só por homens, mas graças a Deus não sou a única mulher do meu time, tem eu e mais uma. (Respondente 15, pergunta 11).

Dado tamanho desequilíbrio, questionou-se como é trabalhar numa área predominantemente masculina e se elas enfrentam algum tipo de facilidade ou dificuldade nesse contexto. Cerca de 40% afirmam ter facilidade, e foi possível identificar que todas relacionam isso com pelo menos um dos três fatores: (1) personalidade mais masculinizada e predominância de amizades masculinas na infância, (2) cultura organizacional da empresa e (3) sorte.

Em relação ao primeiro fator, surgiram depoimentos como “*eu acho que sou praticamente um moleque, então eu nunca tive nenhum problema*” (Respondente 3, pergunta 12) e “*eu acho que eu sinto facilidade pelo fato de eu não ser padrão, então eles acabavam me vendo mais rápido como uma outra pessoa normal, não como uma menina*” (Respondente 12, pergunta 12). Nessa segunda fala é possível perceber que, para a Respondente, ser uma pessoa “normal” na área da programação é o mesmo que ser homem. As outras respostas trouxeram associações às amizades da infância majoritariamente masculinas e aos cursos extracurriculares como xadrez e robótica como responsáveis pela atual facilidade em lidar com o ambiente pouco diverso do trabalho, tendo em vista que elas já estão acostumadas com isso.

A cultura organizacional da empresa se consolida como o segundo fator para a favorabilidade das mulheres em lidar com um ambiente majoritariamente masculino. Elas destacam o papel da liderança em propagar boas práticas a respeito da diversidade e em ter a preocupação de tornar o ambiente seguro para mulheres, além da responsabilidade da área de recursos humanos em promover ações internas focadas em diversidade, como palestras e *workshops*. Já em relação ao terceiro e último fator, a sorte, esta aparece também como justificativa para as respondentes que afirmam não terem sofrido nenhum tipo de preconceito por serem mulheres na indústria de *games*.

Eu dei sorte por serem homens compreensivos com as mulheres. (Respondente 4, pergunta 12).

Acho que eu tive sorte também porque eu já ouvi muita história de terror e preconceito contra mulheres, mas nos ambientes de trabalho que eu frequentei o pessoal é mais consciente dessas questões. (Respondente 12, pergunta 12).

De maneira geral, a palavra “sorte” associada com a ausência de preconceito e a facilidade em lidar com o ambiente desequilibrado em volume de mulheres aparece surpreendentemente em quase metade das entrevistas. Não sofrer preconceito e ser tratada com respeito não deveria ser visto como um fator de sorte, mas, tendo em vista que elas também frequentam o universo dos *games* como jogadoras, trazem consigo diversos traumas e experiências negativas que sofreram como mulheres nesse ambiente, como é possível perceber por exemplo em “*é que como eu sou jogadora, especialmente on-line, a minha vida foi conviver com homem tóxico, insuportável. Então, para mim, trabalhar na área está sendo um alívio no sentido da visão que eu tinha dos rapazes*” (Respondente 14, pergunta 13), ou “*Então, realmente eu fui muito sortuda. Eu acho que o único lugar que não sofri uma piada ou não teve uma situação ruim foi na empresa que eu trabalho*” (Respondente 9, pergunta 13).

Quando questionadas se acreditam que existem barreiras ligadas ao gênero na indústria, 21 das 22 mulheres afirmam que sim, mas 6 dizem que não enfrentaram nenhuma, porém conhecem outras mulheres que passaram por situações ruins. O fato curioso é que, ao longo da entrevista, a maioria das mulheres que alegaram não terem enfrentado nenhuma barreira ou preconceito na carreira de *games* trouxe o machismo velado como uma eventual justificativa, contudo seus relatos se encaixaram em alguma das barreiras identificadas na pesquisa.

É sempre muito velado [preconceito contra a mulher]. Eu acho que o que aparece na mídia é assédio, mas o que rola no dia a dia são pequenas coisas que colaboram para criar o desconforto. (Respondente 15, pergunta 13).

Acho que é um machismo meio que velado, sabe? Como por exemplo, no pool request [quando a pessoa submete um código para revisão] de uma mulher, geralmente tem muito mais comentários do que de um homem. (Respondente 10, pergunta 13).

O machismo sempre existe, está inerente em várias pessoas, o estrutural, né? Mas no dia a dia eu não vejo o machismo acontecendo, pelo menos não vejo o machismo escancarado. Às vezes, acontece aquele machismo de a pessoa repetir a mesma coisa que você falou, de não dar tanta credibilidade para o que a mulher está falando. Claro, essas coisas acontecem, mas eu falo, assim, de um machismo, algo realmente escancarado, isso não. (Respondente 18, pergunta 13).

Os relatos das Respondentes 10 e 18, por exemplo, são casos nítidos de falta de credibilidade técnica, principal queixa enfrentada pelas mulheres na indústria. Nesse contexto, a insegurança em relação ao conhecimento técnico foi a mais recorrente nos depoimentos – dentre cinco tipos de insegurança identificados na fala das respondentes, que são: (1) Se Relacionar; (2) Aparência; (3) Ser Ouvida; (4) Conhecimento Técnico, como já mencionado; e (5) Machismo.

Em relação à dificuldade de se relacionar com os homens da equipe, três em cada dez entrevistadas mencionam situações em que se sentiram excluídas, sendo especialmente mais difícil para aquelas que são as únicas mulheres da equipe ou da área de desenvolvimento, como pode ser percebido em: “*homens da equipe têm o grupinho deles e brincam entre eles, me deixam excluída*” (Respondente 16, pergunta 14), ou em: “*Confesso que, quando você chega e vê que todos na equipe são homens, não é legal. Eu queria muito aprender, então eu focava nisso, mas sim, tiveram momentos em que eu me sentia intimidada e excluída*”. (Respondente 19, pergunta 14).

No que diz respeito à insegurança em relação à aparência, esta se relaciona fortemente ao fato de já ter sofrido com algum comentário machista, o que é afirmado por quase metade das respondentes. Frases como “*mulheres bonitas não sabem programar*” (Respondente 13, pergunta 14) ou “*essa menina é muito bonita para ser programadora*” (Respondente 18, pergunta 14) foram proferidas por homens das empresas nas quais as entrevistadas trabalhavam, ressaltando o preconceito

existente contra mulheres na área da programação, principalmente as que possuem um estilo de se vestir mais feminino e que desafiam os estereótipos socialmente construídos a respeito do profissional de desenvolvimento de sistemas.

Tais estereótipos não se limitam à aparência das mulheres, mas também ao seu conhecimento técnico. Ser ignorada ao dar uma sugestão, falar por cima de você ou repetir a mesma frase que você falou como se fosse algo inédito foram situações presentes nas respostas de 15 das 22 entrevistadas, ou seja, a grande maioria das mulheres atuantes na indústria de *games* na área da programação apresenta dificuldade em ser ouvidas. Sentir que a palavra do colega tem um peso maior na validação de uma ideia foi a queixa mais constante, como por exemplo em “*you are in a meeting and you give your opinion and it seems like you are not heard. Another person, a man, gives the same opinion, and he is right*” (Respondente 22, pergunta 14) ou em “*They didn't value my technical opinion that I gave and sometimes a person who was inferior to me, but was a man, just repeated the same thing that I said, that made sense and they accepted it*” (Respondente 7, pergunta 14). Essa notória barreira enfrentada pelas mulheres em terem sua voz respeitada é uma consequência da falta de credibilidade técnica dada a elas por parte dos colegas homens, o que faz com que elas se sintam inseguras para expressar suas opiniões, se posicionar em reuniões e tirar dúvidas, com receio de serem julgadas e desacreditadas.

Eu tinha um colega que, todas as vezes que ele ia falar comigo sobre qualquer tema, ele sempre colocava na frente um “não sei se você sabe, provavelmente você não sabe”. Eu achava muito estranho, até que comecei a perceber como ele falava de assuntos técnicos com outros homens e era sempre mais direto, já comigo e outras mulheres era sempre algo no sentido de duvidar da nossa capacidade. Eu me sentia muito inferior, até cheguei a duvidar da minha capacidade técnica. (Respondente 10, pergunta 14).

Além disso, após passar por esse tipo de experiência opressiva, a maioria das respondentes passaram a duvidar da própria capacidade intelectual, adotando medidas como a revisão constante de suas entregas antes mesmo de qualquer *feedback*, a omissão de suas opiniões quando contrárias às dos homens ou até mesmo o abandono da empresa.

Estratégias para enfrentamento e superação

Tendo em vista as barreiras enfrentadas pelas mulheres na área da programação de jogos digitais no Brasil, ao longo do terceiro bloco da entrevista foram realizadas perguntas que tinham como objetivo identificar eventuais estratégias de enfrentamento e superação que as respondentes utilizam para lidar com os desafios do dia a dia de trabalho na indústria. Dessa maneira, foram identificados três grandes pilares: (1) Preparo técnico; (2) Mudança de postura; e (3) Rede de apoio.

Conforme a pesquisa identificou, a principal barreira enfrentada pelas mulheres é a falta de credibilidade em relação ao seu conhecimento técnico, e, por isso, 40% das entrevistadas afirmam utilizar o estudo constante como estratégia norteadora para que os colegas de trabalho não tenham dúvidas de sua capacidade, como pode ser visto nos seguintes relatos: “*O que eu faço geralmente é estudar bastante e me preparar muito, porque eu sei que eu tenho que dar o melhor de mim, bem mais que os outros colegas homens*” (Respondente 8, pergunta 21); “*Eu procuro estudar bastante para não dar brecha para nada, para que nem ninguém duvide da minha capacidade*” (Respondente 22, pergunta 21). Algumas mulheres também mencionaram sofrer com a Síndrome do Impostor – condição psicológica baseada na autopercepção de falsidade intelectual (Na prática, 2022) –, justificando a necessidade incessante de estudo.

Por conta disso [piadas machistas], eu passo boa parte do meu tempo só estudando. Eu sempre acho que eu não sei nada, apesar de conscientemente eu saber que sei. Acho que é uma Síndrome do Impostor absurda. (Respondente 13, pergunta 21).

A segunda estratégia mais mencionada pelas entrevistadas foi a necessária mudança de postura em decorrência do desafio de se expressarem e serem ouvidas sem interrupções e com a devida credibilidade. Defender o que pensa com firmeza e mais assertividade na fala foi a principal atitude que as mulheres buscaram desenvolver em prol de uma maior adaptação ao ambiente majoritariamente masculino, como se observa, por exemplo, no depoimento da entrevistada 11: “*Eu acabei tendo que ser mais assertiva para as pessoas não acharem que eu estou com dúvida do que eu estou falando ou que eu não sei o que eu estou falando*”, e também no da Respondente 22: “*ou você adota uma postura parecida com o jeito como eles se comportam, do jeito que eles falam, ou parece que você não é aceita. E isso eu fui aprendendo com o tempo*”.

Além disso, outra mudança comportamental frequentemente abordada nas respostas como necessária para enfrentamento das barreiras foi falar quando se sentir incomodada e explicar o desconforto com a situação, fomentando a cultura do *feedback* construtivo. “É preciso ter maturidade para abrir a boca mesmo e falar o que está *incomodando*”, diz a Respondente 7, enquanto outra respondente compartilha a maneira como lida com esse desafio: “*Eu aprendi uma frase que é a seguinte, ‘eu não me sinto confortável com essa situação’, e a uso com frequência*” (Respondente 14, pergunta 21). Considerando o machismo estrutural e muitas vezes velado em que várias das ocorrências ilustradas pelas entrevistadas em relação às barreiras enfrentadas aconteceram, faz-se necessária uma intervenção imediata no momento em que a situação ocorre, responsabilidade de todos que presenciarem a cena e não apenas das mulheres envolvidas.

Por fim, como última estratégia tem-se a rede de apoio. Cerca de 45% das entrevistadas afirmam fazer parte de algum grupo de mulheres que também atuam na indústria de *games* e que, conseqüentemente, conseguem compartilhar experiências parecidas, servindo de conforto umas às outras. O sentimento de “não estar sozinha” foi mencionado na maioria dos depoimentos, assim como o quanto ser pertencente a um grupo de mulheres programadoras foi fundamental para tornar a jornada menos solitária e mais tranquila.

Lá na empresa que eu trabalho a gente tem uma comunidade só com mulheres, onde temos reuniões semanais para conversar. As mulheres que se sentirem à vontade trazem pontos que aconteceram durante a semana, que não foram legais, e é como se fosse uma rede de apoio mesmo, sabe? Isso acaba também dando força para outras mulheres que estão passando por alguma situação parecida. Eu sempre tento compartilhar ali com outras pessoas, para eu perceber que não estou sozinha. (Respondente 10, pergunta 21).

Como conquistar equidade e a responsabilidade pela mudança

Quando questionadas sobre o que precisa ser feito para que a indústria de *games* tenha equilíbrio de participação entre gêneros na área de programação, a grande maioria das entrevistadas menciona a disponibilidade de vagas afirmativas, ou seja, vagas destinadas exclusivamente para mulheres. Essa é uma solução que tem um grande poder transformador, pois, conforme mencionado no item “Barreiras para a entrada no mercado de trabalho”, as mulheres sofrem fortemente com a insegurança em concorrer por uma vaga, chegando muitas vezes a nem se inscrever, como pode ser visto no seguinte depoimento: “*aqui na empresa que eu trabalho abriu uma vaga normal e tivemos poucas mulheres se inscrevendo. Quando a gente pegou essa mesma vaga com os mesmos requisitos, mas específica para o grupo feminino, um volume bem maior de pessoas se inscreveu*” (Respondente 1, pergunta 24); e em: “*Eu acho que, se não fizer isso [vagas afirmativas], as mulheres não se candidatam.*

Essa é a verdade. Se elas descobrem que estão concorrendo com algum homem, já ficam com insegurança” (Respondente 22, pergunta 24).

De acordo com o relatório de Insights de Gênero divulgado pelo LinkedIn (Tockey & Ignatova, 2019) as mulheres são mais restritivas ao se candidatarem a uma vaga de emprego, pois tentam 20% menos vagas que os homens, já que sentem que precisam cumprir 100% dos requisitos exigidos pela vaga, enquanto a maioria dos homens se consideram aptos a tentar com apenas 60%. Em carreiras STEM essa diferença pode ser ainda maior, pois o ambiente majoritariamente masculino também age como um fator desencorajador, por isso várias entrevistadas trouxeram a busca ativa de candidatas por parte das empresas como uma recomendação de melhoria, ou seja, ao abrir uma vaga na área da programação, os recrutadores deveriam ir em busca de mulheres com os requisitos necessários e incentivá-las a realizar a inscrição, em vez de apenas esperar que essa ação ocorra naturalmente.

A segunda estratégia mais mencionada foi trabalhar a cultura organizacional das empresas para que todos os colaboradores estejam preparados para lidar com a diversidade no dia a dia de trabalho, principalmente no que diz respeito a não fazer nenhum tipo de comentário ou piada machista e a confiar no parecer técnico das mulheres e o respeitar.

Ultimamente eu vejo o pessoal abrindo muita vaga afirmativa para mulheres, mas eu acho que não é só isso, é necessário abrir vagas, estar disposto a contratar mulheres, como também reeducar a equipe para que elas se sintam bem dentro do trabalho, sabe? Não adianta nada uma empresa contratar mulheres e elas se sentirem totalmente desconfortáveis no ambiente de trabalho. (Respondente 13, pergunta 24).

É importante destacar que, de maneira praticamente unânime, o trabalho de base nas escolas e faculdades foi bastante citado ao longo das entrevistas como uma forma de mudar a realidade de baixa penetração de mulheres na área da programação de jogos, principalmente na resposta à última pergunta da entrevista, que era “De quem é a responsabilidade para que a equidade seja alcançada?”. As empresas aparecem na mesma proporção como responsáveis por contratar mais mulheres; por fim, em uma menor proporção, o governo é visto como responsável em aplicar políticas públicas de incentivo à contratação de mulheres.

Considerações finais

Buscou-se, com a pesquisa relatada neste artigo, identificar se existem barreiras para o aumento da representatividade de mulheres na área de desenvolvimento da indústria de jogos digitais no Brasil, sendo tal objetivo foi alcançado. Este estudo mostra-se relevante não apenas para a indústria de jogos, mas também para outras carreiras STEM que compartilham do mesmo desafio em relação à baixa penetração de mulheres. Espera-se que os resultados aqui encontrados ajudem as empresas, instituições de ensino e o governo a compreenderem melhor a complexidade da realidade brasileira e seu atual panorama, sendo capaz de gerar mudanças estruturais que (i) motivem mais mulheres a entrar no mercado de trabalho na área da tecnologia e programação de jogos, (ii) façam com que elas tenham um ambiente seguro e se sintam engajadas a permanecer na carreira e, conseqüentemente, (iii) possibilitem o seu crescimento profissional, fazendo com que mais mulheres ocupem cargos de liderança na área da tecnologia.

Como contribuição acadêmica, o estudo busca agregar ao entendimento das relações de gênero estabelecidas em um ambiente de trabalho majoritariamente masculino que é a área de desenvolvimento de jogos digitais, tendo em vista que até o presente momento não foram publicados artigos brasileiros que abordam a representatividade das mulheres nessa indústria do ponto de vista

da força de trabalho e não como jogadoras. Além disso, este artigo tem um papel fundamental, pois não apenas aponta as barreiras, mas também dá voz às mulheres para que elas digam o que é importante para superação destas e para a conquista da equidade, levando à contribuição prática esperada do estudo, contando que empresas possam estudar a viabilidade e refletir sobre a implementação das sugestões, gerando dessa maneira mudanças organizacionais estruturais capazes de alterar a realidade de baixa representatividade enfrentada pelas profissionais da indústria de jogos digitais no Brasil.

Os resultados obtidos por meio das entrevistas qualitativas abertas e semiestruturadas realizadas com mulheres que atuam como desenvolvedoras de jogos digitais em estúdios brasileiros demonstram que as barreiras se iniciam no momento de escolha do curso, persistem na graduação e se intensificam no mercado de trabalho. Dentre os principais fatores que atuam negativamente na jornada das mulheres na indústria, destacam-se a falta de apoio da família para cursar Tecnologia em Jogos Digitais e cursos correlatos; o preconceito e assédio durante os anos de faculdade; a insegurança em se relacionar com os colegas de trabalho e também quanto à aparência; a dificuldade em ter sua opinião valorizada; e, finalmente, a falta de credibilidade quanto ao seu conhecimento técnico.

Quase de forma unânime, as entrevistadas afirmam que existem barreiras de gênero na indústria de *games*, apesar de nem todas terem enfrentado – conscientemente – alguma, já que a maioria dos relatos daquelas que afirmam não terem sofrido nenhum preconceito ou problema na carreira de *games* se encaixou em alguma das barreiras identificadas na pesquisa. Além disso, a palavra “sorte”, associada com a ausência de preconceito e a facilidade em lidar com o contexto organizacional desequilibrado em volume de mulheres, aparece em quase metade das entrevistas, ilustrando a normalidade com que ambientes hostis para mulheres são encarados, sendo sortudas aquelas que não enfrentaram um episódio de machismo, discriminação ou assédio, quando na realidade essa deveria ser a realidade padrão para todas as mulheres e não apenas para quem tem sorte.

A baixa participação das mulheres em carreiras na área da tecnologia é um assunto bastante discutido na atualidade, mas compreender os fatores que afetam sua baixa participação especificamente na indústria de jogos é elucidar uma contradição que até então não tinha sido explorada. Apesar de serem maioria entre os jogadores, elas ainda representam uma parcela pequena em relação à força de trabalho da indústria, principalmente na área da programação, já que em virtude da pesquisa foi possível perceber que, mesmo tendo um contato muito próximo com o universo dos jogos como *gamers*, as meninas crescem sem a perspectiva de atuação nessa indústria, o que consequentemente faz com que o volume de mulheres entrando em cursos de Jogos Digitais seja extremamente pequeno. É nítida a necessidade de aproximar as meninas desde cedo às áreas da tecnologia, mostrando que essa pode ser a realidade delas no futuro, sendo esse um papel fundamental das instituições de ensino que atuam como formadores de opinião de toda uma sociedade nascente e que tem o poder de mudar a percepção das novas gerações de carreiras historicamente vistas como masculinas. Também é importante contextualizar os pais sobre novas possibilidades de carreira, como a indústria de jogos digitais, pois ainda é baixo o conhecimento sobre cursos não tradicionais, o que acaba afetando a escolha dos jovens devido à falta de apoio.

Tendo em vista o grande volume de mulheres *gamers* que não seguem uma carreira na indústria de jogos, independentemente de a área de trabalho ser programação ou desenvolvimento, uma possibilidade de estudo futuro seria entender os motivos do não interesse das mulheres em seguir carreira nesse mercado, assim como meninas jovens que estão na fase de decisão do curso e acabam optando por outros caminhos. Seria bastante interessante entrevistar essa audiência e entender por que elas não enxergaram essa carreira como uma possibilidade. Seriam questões relacionadas às barreiras identificadas na presente pesquisa, ou fatores externos, como remuneração ou a pequena quantidade de estúdios brasileiros quando comparada com o mercado global (que

foram possíveis fatores identificados nas falas das respondentes)? Por fim, realizar uma pesquisa que compreenda a visão dos homens a respeito das barreiras levantadas pelas mulheres e sua perspectiva sobre tais dificuldades poderia agregar ao completo entendimento do contexto organizacional da área de programação e desenvolvimento de jogos digitais no Brasil. Quanto às limitações da pesquisa, tem-se fatores inerentes à metodologia escolhida, como abrangência territorial restrita – tendo em vista que a pesquisa foi realizada com profissionais atuantes apenas no Brasil – e também o tamanho da amostra.

Referências

- Accenture. (2021). *Gaming: The next super platform*. <https://www.accenture.com/us-en/insights/software-platforms/gaming-the-next-super-platform>
- Bacelar, A. S., Campos, A. C., Santos, L. T., Nascimento, T. B. P. do, & Rezende, D. C. de. (2021). Gênero e construcionismo social: Os desafios das mulheres na tecnologia da informação. *Revista de Administração IMED*, 11(1), 1-23. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2021.v11i1.4364>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bristot, P. C., Pozzebon, E., & Frigo, L. B. (2017). A representatividade das mulheres nos games. In *Proceedings of XVI SBGames* (pp. 862-871). Sociedade Brasileira de Computação.
- CNN Business (2022). Brasil tem mais smartphones que habitantes, aponta FGV. *CNN Brasil*. <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/brasil-tem-mais-smartphones-que-habitantes-aponta-fgv/>
- Fernandes, A. (2021). Mulheres são só 26% em profissões tecnológicas. *Valor Investe*. <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2021/09/10/mulheres-sao-so-26percent-em-profissoes-tecnologicas.ghml>
- Follador, S. R. (2021). {reprograma}: Gênero e tecnologia em um estudo de caso preliminar. *Revista Estudos Feministas*, 29(1), Artigo e67314. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n167314>
- Forbes. (2020, September). *20-First's gender balance scorecard. Top 14 global gaming companies. Please wait... Gender balance loading*. <https://20-first.com/wp-content/uploads/2020/08/200825-2020-Global-Gaming-Scorecard-Web.pdf>
- Fortim, I. (Org.). (2022). Pesquisa da indústria brasileira de games. Abragames.
- Giovannetti, V. E. G. (2023). *Elas são maioria do volume de jogadores, mas não programam: Por trás da baixa representatividade das mulheres na programação de jogos digitais no Brasil* [Dissertação de Mestrado Profissional MPGC, Fundação Getulio Vargas]. Biblioteca Digital FGV. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/33549>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2021). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. IBGE.
- Lombardi, M. R. (2018). Carreiras femininas nas engenharias: Barreiras intransponíveis? In J. A. de Oliveira, & M. Matsuo (Orgs.), *Condições de trabalho das mulheres no Brasil* (pp. 27-37). Fundacentro. https://www.researchgate.net/publication/330369807_Condicoes_de_Trabalho_das_Mulheres_no_Brasil_-_II_Seminario_de_Sociologia_da_Fundacentro
- Machado, C. (2022, 26 abril). Mulheres em Stem: É emblemática a baixa adesão das mulheres às carreiras de alto retorno. *Folha de S.Paulo*, A24.
- McCullough, L. (2011). Women's leadership in Science, Technology, Engineering and Mathematics: Barriers to participation. *Forum on Public Policy Online*, 2011(2).
- Na prática. (2022). *Síndrome do impostor: O que é e como pode atrapalhar profissionais a se desenvolverem na carreira*. <https://napratice.org.br/o-que-e-sindrome-do-impostor/>
- Newzoo. (2022a). *Global games market report*.

- Newzoo. (2022b). *Key insight into Brazilian gamers*. <https://newzoo.com/resources/trend-reports/key-insights-into-brazilian-gamers-newzoo-gamer-insights-report>
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30(1), Artigo e74161. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>
- Page Group. (2021). *Women in tech. O que as organizações estão fazendo para quebrar as barreiras?* <https://www.michaelpage.com.br/estudos-e-tend%C3%A2ncias/women-in-tech>
- Pesquisa Game Brasil (PGB). (2022). *Tudo sobre o Perfil Gamer*. <https://www.pesquisagamebrasil.com.br/pt/>
- Pires, Y. P., Rego, L., Lima, M. R. A., & Albuquerque, F. A. de, Jr. (2021). Diagnóstico da presença feminina nos cursos superiores e no mercado de trabalho em tecnologia da informação no estado do Pará. In *Anais do XII Computer on the Beach* (pp. 428-434). Univali.
- Resmini, M. (2016). The “Leaky Pipeline”. *Chemistry – A European Journal*, 22(11), 3533-3534. <https://doi.org/10.1002/chem.201600292>
- Romano, S. M. V., Espíndola, M. G., & Santos, T. N. dos. (2020). A discriminação de gênero na TI e seus impactos na sociedade. *Processando o Saber*, 12, 146-162. <https://fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/210>
- Sakuda, L., & Fortim, I. (Orgs.). (2018). *II Censo da Indústria Brasileira de Jogos Digitais*. Ministério da Cultura.
- Santos, C. M. (2018, 7 março). Por que as mulheres “desapareceram” dos cursos de computação? *Jornal da USP*.
- Santos, E. F. dos, Diogo, M. F., & Shucman, L. V. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: Articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p17-32>
- Tockey, D., & Ignatova, M. (2019). *Gender Insights Report: How women find jobs differently*. LinkedIn Talent Solutions. <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-iodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>

Nota sobre autoria

Victória Giovannetti: planejamento, organização, coleta de dados, discussão dos resultados, redação e revisão. João Luiz Becker: planejamento, organização, discussão dos resultados e revisão.

Disponibilidade de dados

Os dados utilizados na pesquisa estão disponíveis sob demanda aos autores.

Como citar este artigo

Giovannetti, V., & Becker, J. L. (2023). Elas são a maioria do volume de jogadores, mas não programam. *Cadernos de Pesquisa*, 53, Artigo e10233. <https://doi.org/10.1590/1980531410233>

Apêndice

Tabela A1
Roteiro de entrevista

Agrupamento	#	Pergunta
Perfil da entrevistada	1	Idade
	2	Cidade de nascimento
	3	Gênero [feminino, masculino, não binário, prefiro não me identificar]
	4	Grau de escolaridade [especificar qual(is) curso(s)]
	5	Como foi o processo de escolha desse curso? Teve apoio ou resistência da família/amigos?
	6	Faixa salarial
O trabalho na área de programação e desenvolvimento de <i>games</i>	7	Qual é a sua área de trabalho atual?
	8	Qual foi a sua motivação para atuar na indústria de <i>games</i> ?
	9	Qual é o seu histórico de atuação e ascensão profissional na área? Há quanto tempo você atua nessa indústria?
	10	Existe algum atributo que seja fundamental para trabalhar nessa indústria? Pode ser característica da personalidade, física, tanto faz.
Barreiras na indústria de <i>games</i>	11	Na empresa em que você trabalha atualmente, existe um equilíbrio entre homens e mulheres na força de trabalho, no sentido de quantidade de pessoas?
	12	Como é trabalhar em uma área predominantemente masculina? Me conta um pouco das facilidades ou dificuldades que você já enfrentou na área por ser mulher.
	13	Você acredita que existem barreiras ligadas ao gênero? Como você lida com isso?
	14	Você já sofreu algum tipo de preconceito por ser mulher?
	15	Já presenciou alguma outra mulher passando por uma situação de preconceito?
	16	E, quanto aos homens, você acredita que eles sofrem algum tipo de barreira ligada ao gênero?
	17	E, no que diz respeito à ascensão e reconhecimento profissional, você acredita que existe equidade na indústria de <i>games</i> ?
	18	E na empresa em que você trabalha?
	19	Você acredita que já foi reconhecida profissionalmente por outras questões inerentes ao cargo que não sejam por mérito ou por merecimento do cargo? Conhece alguém que já passou por isso? Como você se sentiu?
	20	Você acredita que seu salário é justo para a posição que você ocupa?
Superação de eventuais barreiras	21	Existe alguma estratégia de enfrentamento que você utiliza para superar as barreiras enfrentadas na indústria por ser mulher?
	22	Você acredita que tenha mudado algo em sua personalidade para se adequar a este cenário?
	23	E na forma de falar ou de se vestir, por exemplo?
Equidade na indústria	24	O que você acha que precisa ser feito para que a indústria de <i>games</i> tenha equilíbrio de participação entre gêneros, principalmente na área de programação?
	25	De quem é a responsabilidade para que essa equidade seja alcançada?

Fonte: Elaboração dos autores.