

MULHERES DESENVOLVEDORAS DE JOGOS DIGITAIS E O COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

*MUJERES DESARROLLADORAS DE VIDEOJUEGOS Y EL
COMBATE CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO*

*WOMEN GAME DEVELOPERS AND THE
COMBAT AGAINST GENDER VIOLENCE*

Renata Christine da Silva Melo¹, Eric Campos Alvarenga¹ e
Ivelise Fortim²

¹ Universidade Federal do Pará, Belém/PA, Brasil

² Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil

RESUMO: Este trabalho é derivado de uma dissertação que explorou estratégias de enfrentamento utilizadas por mulheres brasileiras desenvolvedoras de jogos para lidar com a violência de gênero nesse meio. A metodologia baseou-se em uma abordagem qualitativa e exploratória, com coleta de dados realizada por meio de entrevistas individuais com 10 mulheres desenvolvedoras. A análise foi conduzida a partir das práticas discursivas e produção de sentidos propostas por Spink (2010). Os resultados indicaram que todas experienciaram algum tipo de violência de gênero ao longo de suas carreiras, geralmente advinda de chefes ou colegas de trabalho. Elas adotam estratégias de sobrevivência, como a normalização das violências ou a autoproteção, bem como estratégias de resistência e mudança. Além disso, foi enfatizada a necessidade de ações transformadoras que devem ser implementadas pela indústria. Por fim, espera-se que este estudo contribua para futuras pesquisas que busquem soluções para tornar esse cenário adverso mais inclusivo para minorias.

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

RESUMEN: Este trabajo es derivado de una disertación que exploró las estrategias de afrontamiento utilizadas por mujeres brasileñas desarrolladoras de videojuegos para lidiar con la violencia de género en este medio. La metodología es cualitativa y exploratoria, con la recolección de datos realizada mediante entrevistas individuales con 10 mujeres desarrolladoras. El análisis se basó en las prácticas discursivas y la producción de sentidos propuestas por Spink (2010). Los resultados indicaron que todas experimentaron algún tipo de violencia de género a lo largo de sus carreras, generalmente proveniente de jefes o colegas de trabajo. Adoptan estrategias de supervivencia, como la normalización de las violencias o la autoprotección, así como estrategias de resistencia y cambio. Además, se destacó la necesidad de acciones transformadoras que deben ser implementadas por la industria. Finalmente, se espera que este estudio contribuya a futuras investigaciones que busquen soluciones para hacer este escenario adverso más inclusivo para las minorías.

Palabras clave: Mujeres trabajadoras; Videojuegos; Violencia de género; Estrategias de afrontamiento.

ABSTRACT: This work is derived from a thesis that explored coping strategies used by Brazilian women game developers to deal with gender violence in this environment. The methodology is based on the qualitative and exploratory research approach, specifically through individual interviews conducted with 10 women game developers and the analysis was based on the proposals of the discursive practices and production of meanings of Spink (2010). The results showed that all of them experienced gender violence in some way during their career, coming from bosses or co-workers. They adopt survival strategies, such as normalization of violence or self-protection, as well as strategies of resistance and change. The need for transformative actions that should be taken by the industry was also emphasized. Finally, it is expected that this work contribute to future research that focuses on solutions so that this adverse scenario may become more inclusive for underrepresented groups.

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

1 Introdução

As mulheres participam há muito tempo do mundo masculinizado dos jogos digitais. Elas constroem cenários enquanto enfrentam chefões e as barreiras patriarcais. Estes são problemas históricos que têm sido pauta de discussões na sociedade e na academia, mas, além de suas expressões, é essencial entender como mulheres experienciam e enfrentam esse cenário.

A indústria de jogos digitais (*videogames* ou *games*) é um setor econômico e cultural de grande relevância mundial (Buijsman, 2024). Entre as figuras que impulsionam esse mercado, as/os desenvolvedoras/es de *games*, ou “*gamedevs*”, desempenham um papel central na criação dos mais variados títulos jogáveis. Contudo, para potencializar a discussão, é fundamental compreender a natureza desse trabalho.

É válido salientar que, no processo de criação de um jogo completo, há uma longa lista de cargos e funções. Contudo, neste artigo, serão abordados os principais setores, que englobam outras funções para cada especificidade. As produtoras gerenciam e acompanham o projeto, a equipe e as finanças. As artistas criam elementos (*assets*) gráficos, como personagens, veículos, árvores, entre outros, havendo especificidades, como artistas 3D, conceituais, técnicas, entre outras.

As programadoras atuam a partir das demandas técnicas do projeto de jogo, escrevendo códigos que criam as funcionalidades necessárias e dando “vida” ao jogo em si. Enquanto isso, as *designers* projetam sistemas de jogabilidade, combate, criação de personagens, elementos, aspectos da personalidade de personagens, missões e diálogos, podendo-se citar especializações como *level designer*, roteirista, *designer* técnica, entre outras.

As testadoras, também conhecidas como Analistas de Qualidade (QA), trabalham jogando atentamente o produto em desenvolvimento, identificando *bugs* ou defeitos que possam surgir no jogo desde a produção até a finalização. Ademais, as animadoras são responsáveis pela animação de elementos e personagens no jogo, enquanto as *gamedevs* do setor de áudio se concentram na questão sonora, gravando e editando sons, vozes e músicas do *game*. Por sua vez, aquelas que atuam no setor de *marketing* se dedicam a campanhas para tornar o jogo atrativo ao público consumidor, utilizando a movimentação de sites e redes sociais como uma ferramenta importante para o contato com a comunidade de jogadoras/es (Creative Assembly, 2024; Heather Chandler, 2012).

O censo mais recente da Indústria Brasileira de *Games* apontou que, no Brasil, a presença feminina como trabalhadoras e/ou sócias no mercado de jogos digitais ainda é consideravelmente menor (24,4%), embora isso tenha mudado gradualmente (Cardoso, Gusmão & Harris, 2023). Situação semelhante é evidenciada no relatório da *International Game Developers Association* – IGDA (Weststar & Lentini, 2024), com foco na América do Norte, que expõe que esse espaço ainda é pouco inclusivo para grupos sub-representados.

Sob a perspectiva de Rita Segato (2022), o patriarcado é a forma mais arcaica de ordem política e desigualdade, reproduzida nos discursos morais e religiosos. Assim, configura-se o feminino (punido/submisso) e o masculino (punitivo/dominador), que podem ser observados nos “papéis” sociais e na divisão sexual do trabalho, por exemplo. Destaca-se que a necessidade de uma narrativa para legitimar a subordinação feminina evidencia que essa dominação não é natural.

Essa estrutura de desigualdades está imbricada no mundo capitalista e reverbera no mercado de trabalho, pois não há como falar de patriarcado sem mencionar o capitalismo. Um

reflexo disso é a divisão sexual e racial do trabalho, estruturada de forma hierárquica, que privilegia homens brancos (Bento, 2022). A cultura patriarcal nas instituições, também chamada de “*Bro culture*”, tem sido cada vez mais exposta na indústria de *games*, inclusive em empresas famosas internacionalmente, como a *Riot Games* (Bailey, Miyata & Yoshida, 2019).

Como esperado, a participação das profissionais desenvolvedoras de jogos digitais também é marcada por experiências de violência de gênero, sobretudo por esse espaço parecer se enquadrar no conceito de “casa dos homens” de Daniel Welzer-Lang (2001), que são locais entendidos como exclusivos para homens, onde ocorre coletivamente a construção de uma identidade masculina hegemônica.

Autoras/es que se debruçaram sobre o estudo das mulheres nesse campo evidenciaram como essa estrutura da indústria reflete nas experiências das trabalhadoras, visto que elas ainda são minorias, sendo pouco representadas nas áreas tecnológicas e ocupando funções menos técnicas e de liderança (Bailey et al., 2019; Harvey, 2021). Ademais, muitas acreditam que o gênero restringiu o acesso aos jogos de alguma forma e sentem que têm o potencial limitado nesta área de trabalho (Castanho, Wang & Santana, 2018). E, apesar de atuarem desde o início da criação dos jogos, frequentemente são violentamente atacadas, como ocorreu no *Gamergate*. Esse não foi o único episódio em que elas vivenciaram discriminações, preconceitos, assédios, ameaças e invisibilidade na indústria dos jogos, o que dificulta a permanência na área (Ochsner, 2017; Styhre, Remneland-Wikhamn, Szczepanska & Ljungberg, 2016).

A desigualdade de gênero, proveniente do patriarcado, fomenta violências, pois impacta a experiência de mulheres, cujas presenças são negadas na esfera pública e em posições de poder. Atualmente, no Brasil, a violência contra a mulher se configura em cinco modalidades. Conforme a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006), a violência contra a mulher pode ser física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Apesar da importância da lei, as mulheres não estão isentas das violências. Um exemplo disso são os assédios, principalmente quando associados a relações de poder e de gênero no contexto do trabalho, como o assédio moral e o assédio sexual (Silva et al., 2022).

Nesse contexto, é preciso distinguir importunação sexual e assédio sexual. A primeira, conforme a Lei nº 13.718, envolve “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Já o assédio sexual, segundo a Lei nº 10.224, tem uma relação muito particular com o contexto de trabalho e uma necessária relação hierárquica entre as pessoas envolvidas. Em ambos os casos, trata-se de um conjunto de condutas e comportamentos inaceitáveis, de uma única ocorrência ou repetidas, que visem ou resultem em danos psicológicos, físicos, sexuais e econômicos (Organização Internacional do Trabalho, 2021). Além disso, a discriminação de gênero e as microagressões também merecem menção. No caso da primeira, são atitudes que desqualificam, excluem ou restringem com base em estereótipos de gênero. As segundas podem ser entendidas como interações hostis, depreciativas e desrespeitosas, intencionais ou não, direcionadas a grupos sociais oprimidos (Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, 2023).

Diferentemente de estudos nacionais anteriores, que se concentram em mapear a presença feminina e/ou descrever casos de violência de gênero, esta pesquisa buscou analisar como as mulheres brasileiras que trabalham com o desenvolvimento de jogos digitais resistem, negociam e sobrevivem nesse ambiente adverso.

Na leitura de Edith Seligmann-Silva (2011), fala-se em defesas quanto aos mecanismos psicológicos inconscientes e conscientes utilizados pelas/os trabalhadoras/es no intuito de se proteger do sofrimento ou mal-estar no trabalho, mas também se fala em resistências, que

dizem respeito ao enfrentamento das situações e condições que trazem sofrimento, provocando mudanças.

Assim, por meio dos relatos de experiências pessoais na indústria de jogos, foi possível conhecer o perfil sociodemográfico e *gamedev* das participantes, compreender as violências de gênero experienciadas no trabalho como desenvolvedoras de jogos e, então, identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por elas para lidar com essa conjectura hostil. E, a partir disso, discutir e problematizar como elas enfrentam e contribuem para esse meio como criadoras de jogos.

2 Metodologia

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa. O tipo de pesquisa é exploratório, com o objetivo de compreender melhor um tema ainda pouco estudado, buscando desenvolver, ampliar e modificar concepções sobre o tema (Antônio Gil, 2008), além de incentivar discussões para estudos futuros. O levantamento de informações foi realizado por meio de entrevistas, que permitem acessar experiências e relatos compartilhados.

Entende-se que esse caminho metodológico se alinha à Psicologia social discursiva e com objetivo de compreender os sentidos atribuídos pelas participantes às violências vivenciadas e às estratégias utilizadas para enfrentá-las, respeitando a complexidade e subjetividade das experiências compartilhadas.

As participantes da pesquisa são mulheres cisgênero ou transgênero que trabalham com o desenvolvimento de jogos digitais. O total de participantes foi de 10 entrevistadas, número que avaliamos como suficiente para produzir um material extenso e com qualidade suficiente para atender aos objetivos da pesquisa. Quanto aos critérios de inclusão, as participantes precisavam ter idade mínima de 18 anos, sem limite máximo de idade, atuar na área e ter participado da produção de pelo menos um jogo. Foram excluídas aquelas que não tinham acesso à internet de qualidade e/ou a um espaço adequado para realizar a entrevista online e aquelas que apresentavam dificuldades na comunicação oral, devido à limitação comunicativa da pesquisadora e do pesquisador.

O contato com as participantes ocorreu online e de forma individual pela plataforma Google Meet. O local específico das entrevistas foi escolhido por cada participante, conforme sua conveniência. As entrevistas foram conduzidas em um ambiente isolado, utilizando fones de ouvido para garantir a privacidade das participantes e tiveram duração média de 40 minutos, variando para menos ou mais. Foram empregados um computador com acesso à internet e microfone, além de um roteiro semiestruturado contendo perguntas derivadas dos objetivos da pesquisa, tais como: o perfil e a experiência pessoal no trabalho *gamedev*.

A pesquisa foi devidamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob o número 6.111.950, e seguiu as normas da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 (Conselho Nacional de Saúde, 2012). As participantes assinaram digitalmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes do início das entrevistas e da gravação das chamadas síncronas por vídeo. A escolha por essa modalidade ocorreu pela maior semelhança com as entrevistas presenciais, permitindo diálogo em tempo real e maior proximidade entre a participante e a pesquisadora (Flick, 2013). Além disso, para proteger a identidade das par-

ticipantes, cada uma optou por nomes fictícios de personagens de jogos, que substituíram seus nomes reais.

A análise baseou-se nas práticas discursivas e na produção de sentidos descritas por Mary Jane Spink (2010). Segundo a autora, os sentidos que produzimos e as posições que assumimos nas relações sociais são construídos por meio da linguagem e são sempre fluidos e contextuais. O instrumento utilizado foi o mapa dialógico, este possibilitou a visualização do processo de diálogo e interação pesquisadora-entrevistada e auxiliou na sistematização da interpretação dos relatos compartilhados. Foram produzidos 10 mapas, um para cada entrevista, que resultaram da união de duas transcrições (sequencial e integral).

Esses mapas contêm colunas que incluem as perguntas (relacionadas aos objetivos da pesquisa), os temas e os trechos específicos das entrevistas, escolhidos conforme sua relevância para os objetivos, que foram: 1) violência de gênero; 2) estratégias de enfrentamento; 3) ações modificadoras; e 4) emoções/sentimentos. É válido destacar que, as linhas dos relatos transcritos (transcrição literal, sem alterações) e suas interlocutoras acompanham todas as falas, para melhor entendimento e fluidez do diálogo (Figura 1).

Figura 1. Exemplo da estrutura do mapa dialógico criado na pesquisa.

Linhas	Pergunta	Violência de gênero	Estratégias de enfrentamento	Ações modificadoras	Emoções/Sentimentos
01-02	Pesquisadora: Objetivo da pesquisa	Entrevistada: relato			Entrevistada: relato
03-08					
09-10					

Fonte: produção do/a próprio/a autor/a

Com base nisso, realizou-se uma argumentação crítica e reflexiva sobre os relatos das participantes, articulando o debate sobre violência de gênero no trabalho com o enfrentamento e as resistências empregadas.

3 Missões e batalhas: o que elas nos dizem sobre violências e estratégias

Participaram desta pesquisa 10 entrevistadas. Desde o início, as *gamedevs* foram receptivas às perguntas da pesquisa, respondendo-as livremente. Os pseudônimos escolhidos por elas e por nós foram: Mipha, Naminé, Chloe Price, Vicles, Aloy, Ayo, Alma, Namikiki, Claire e Ellie.

Elas são mulheres cisgênero, com idades entre 21 e 40 anos, sendo que a maioria (seis) tinha mais de 30 anos. A maioria delas é branca (oito), uma é parda e uma é preta; a maioria é solteira (oito), duas são casadas e residem nas regiões Sudeste e Sul (sete). As demais são do Norte (uma), do Nordeste (uma) e de fora do Brasil (uma). Ademais, a maioria delas se identificou como LGBTQIA+, sendo três delas bissexuais, uma demisssexual/bissexual, três

heterossexuais, duas assexuais e uma pansexual. Esse é o único aspecto que representa maior diversidade quando comparado às outras características sociodemográficas.

Quanto às funções no trabalho como desenvolvedoras de jogos, elas ocupavam os seguintes cargos: Produtoras (quatro), Produtora e Roteirista (duas). As demais exerciam diferentes funções, como Analista de Qualidade (QA), Artista Conceitual, Programadora e *Designer* de Jogos. Elas atuavam na área há pelo menos um ano, sendo que a maioria já trabalhava há três anos como *gamedev* (sete), e três delas tinham experiência de nove a 13 anos. Destaca-se que elas trabalhavam na própria empresa (três), não estavam empregadas no momento (três), eram funcionárias contratadas em empresas de jogos de console, computador e/ou celular (três) e uma era freelancer ou autônoma (sem vínculo empregatício). A partir desse conhecimento sobre elas, seguimos para as percepções sobre as violências produzidas no campo do desenvolvimento de jogos.

3.1 Chefões e poder: vivências violentas no trabalho

Neste bloco, exploramos os relatos sobre violências de gênero (discriminação, assédio moral, importunação sexual e microagressões) sutis e explícitas vivenciadas em contextos acadêmicos, profissionais e em eventos da indústria. Optou-se por organizar as falas nos eixos analíticos do mapa dialógico por posicionamentos comuns e dissensos. As falas são acompanhadas de discussões alinhadas a estudos anteriores e teorias pertinentes.

A partir de alguns recortes dos relatos, chama a atenção o que elas nomeiam de “machismo velado” no trabalho, referindo-se a agressões sutis ou quase imperceptíveis para outras pessoas, além da vítima. Dentre as discriminações, a deslegitimação da opinião e o questionamento do trabalho foram bastante mencionados. No caso de Ayo, o episódio aconteceu em um evento, e ela ressaltou que a discriminação também envolve outros eixos, como o de raça, por ser uma mulher preta no campo dos jogos.

... **ele fez um checklist** do que talvez ele tivesse achado que, é... dava conta de eu dizer que era desenvolvedora de jogo ou não, né? Aí quando ele chegou na parte do “**Ah, você é roteirista, cê não programa, sabe? Agora eu entendi**” ... [grifo nosso].

Conforme Alison Harvey (2021), há uma relação entre habilidades técnicas e posição social no campo do desenvolvimento de jogos. Michael Ahmadi, Rebecca Eilert, Anne Weibert, Volker Wulf e Nicola Marsden (2019) reforçaram também que parece haver uma cultura corporativa masculina nessa área, que está diretamente ligada à identidade do jogador *hardcore* como o verdadeiro *gamer* (jogador), favorecendo homens como futuros desenvolvedores.

No entanto, estar inserida nesse campo dos códigos não significa estar isenta da discriminação. A Naminé narrou que ela e as colegas programadoras acabaram sendo alocadas em outros setores, chamados “*Tech Art*” ou “artistas técnicos”, e que, algumas vezes, elas não foram incluídas nas reuniões de trabalho, ainda que executassem as mesmas tarefas.

A Analista de Qualidade (QA) Namikiki destacou que não ocorrem muitas situações violentas na empresa em que trabalha, pois a organização tem a missão de proporcionar um ambiente diverso. Contudo, ela percebe que, ainda assim, há violências.

... mas **se um colega homem chegar e falar, eles acreditam** logo de cara, às vezes eles nem precisam mostrar provas, sabe? ... **Eu tenho que ter 3 evidências pra acreditarem no que eu tô falando que existe o negócio**, sabe? Aí isso tem, mas tá mudando ... [grifo nosso].

Isso demonstra que os valores sexistas imbricados afetam grande parte das empresas e ambientes de trabalho de jogos, inclusive aquelas que são mais inclusivas para o público feminino (Ahmadi et al., 2019). De modo geral, pode-se afirmar que as mulheres frequentemente precisam trabalhar mais para provar sua competência (Ochsner, 2017).

A Aloy demonstrou insatisfação com a lógica de mercado de jogos que desacredita a capacidade delas na criação de conteúdo. “... **mas eu nunca vou ser chamada por eles pra fazer esses jogos, porque esses jogos são “jogos de homens” ... pior que são esses gêneros que eu mais faço ...**” [grifo nosso]. Como Segato (2022) expõe, a “irmandade” entre homens é uma corporação masculina, uma estrutura de masculinidade de violências e demonstração de poder. Styhre et al. (2016) reiteram que essa cultura dita quais tipos de jogos serão criados e consumidos, e isso interfere na inclusão e permanência das mulheres, as quais são, frequentemente, rotuladas como trabalhadoras para “jogos de meninas”. Essa configuração pode ser lida como uma expressão de como a “casa dos homens” (Welzer-Lang, 2001) opera na indústria de jogos, sobretudo, em termos organizacionais. Para o autor, existem espaços sociais onde os homens relacionam-se entre si e excluem mulheres e crianças, “protegendo-se” de “intrusos” que possam interferir na sua partilha de aspectos das masculinidades voltadas para a virilidade e a repulsa ao que é considerado feminino.

É válido frisar que as produtoras e/ou aquelas que ocupavam cargos de liderança relataram episódios de assédio moral ligados, principalmente, a chefes e colegas de trabalho, justamente pela necessidade de gerenciar um time e ser ouvida pelos/as colegas, sendo ainda mais dificultoso quando a maioria das pessoas do time ou subordinados era composta por homens.

A Claire experienciou episódios de agressão verbal, humilhação e sabotagens, que também podem configurar assédio sexual no ambiente de trabalho, efetuadas por um desenvolvedor da empresa, e não recebeu nenhum suporte dos colegas. Além disso, houve *gaslighting*, ou manipulação, caracterizado por abuso psicológico que faz com que a pessoa questione a própria sanidade mental.

... **ele gritou comigo** ... no meio do estúdio com um monte de gente e ninguém falou nada também ... isso aí foi um resultado de que **ele deu em cima de mim e eu falei “Não”** ... eu nunca tinha contado pra ninguém, **porque todos os meus chefes eram homens**, né? Começa por aí, **quem é que vai acreditar**, né? ... [grifo nosso].

Para a Vicles, tudo piorou com uma promoção a um cargo mais alto de liderança, “**era difícil**, mas todo mundo apanhava igual, sabe? ... Depois de um tempo, é, **era só eu apanhando e quando a empresa me promoveu pra um cargo grande... É... foi a pior coisa que aconteceu na minha vida** ...” [grifo nosso].

De acordo com Helena Hirata (2010), apesar de a tecnologia ter proporcionado melhores condições de trabalho, ela remodelou a divisão sexual do trabalho e deu prosseguimento às hierarquias e segregações já existentes. Um exemplo disso são as poucas oportunidades de

acesso a cargos de direção e os conflitos constantes que as mulheres das áreas técnicas e de engenharia enfrentam com subordinados homens, além de demissões.

Algumas compartilharam situações em que os subordinados não aceitaram a opinião delas como produtoras, sendo o desrespeito tamanho que alguns exigiam a validação de um colega homem. A declaração da *designer* de jogos Alma se encaixa nesse contexto.

... 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”** [grifo nosso].

A Alma expôs que, além de ser menosprezada pelo colega de trabalho, ainda teve que lidar com acusações falaciosas sobre sua índole para justificar seu sucesso profissional, uma característica de assédio. Infelizmente, Amanda Ochsner (2017) também evidenciou relatos semelhantes quando mulheres compartilharam que, constantemente, ouvem acusações de serem contratadas devido à aparência atraente e/ou por terem tido relações sexuais com alguém do estúdio.

Outras situações, como importunação sexual, também foram trazidas. No caso da Mipha, a importunação começou no trabalho e transpassou para as redes sociais, causando desconforto, insegurança e medo. Como ela declarou: “algum colega de trabalho se sentir no direito de **dar em cima de mim abertamente**, por eu ser uma mulher ...” [grifo nosso].

Ainda que possa ocorrer com todas as pessoas, é fato que as mulheres são mais importunadas e assediadas sexualmente no trabalho, e os impactos atingem várias instâncias da vida delas (pessoal, social e profissional), envolvendo danos psicológicos, sentimentos de vergonha, culpa, estresse, dificuldade de comunicar sofrimento, além do desejo de desistir da carreira, dificuldade de ir para o trabalho e o medo de denunciar (Silva et al., 2022). Frisa-se que os casos que analisamos aqui se configuram como importunações sexuais.

Microagressões também foram narradas por algumas, entendidas como interações que comunicaram desrespeito ao gênero feminino e que, em suma, não foram intencionais. No discurso da Alma, tem-se a noção de respeito masculino, o qual só é dirigido à mulher quando considerada um dos “caras”, “... até os caras que **acham que tão te respeitando**, fala “**Meo, eu falo essas coisas, porque você é um dos caras**”, sabe?” [grifo nosso].

Para finalizar este tópico, uma observação válida de menção é que as *gamedevs* (Ellie e Chloe Price) que menos experienciaram situações violentas deixaram nítido que trabalhavam com mulheres em cargos de chefia. Isso pode ser entendido como reflexo da introdução de teorias feministas nas organizações, o que pode reduzir desigualdades e violências às pessoas que fogem das normas excludentes do mercado (Cunha, Cunha & Leal, 2018).

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

Dando continuidade ao diálogo, as trabalhadoras nos revelaram diferentes sentidos ao modo de lidar com as agressões no trabalho. De modo semelhante, as falas foram organizadas por posicionamentos comuns e dissensos. Para melhor visualização, a Figura 2 sistematiza as violências mencionadas e as estratégias (adaptativas, proativas, reativas e coletivas) utilizadas para enfrentá-las.

Figura 2. Violências e suas correspondentes estratégias de enfrentamento

Violências mencionadas	Discriminação de gênero (desqualificação do conhecimento e da capacidade, exclusão de reuniões)	Assédio moral (humilhações, constrangimentos, menosprezo, difamação)	Importunação sexual (no trabalho, em redes sociais)	Microagressões (comentários desrespeitosos)
Estratégias utilizadas (adaptativas, proativas, reativas ou coletivas)	Adaptativas: Adaptar o trabalho; Silenciamento; Terapia.	Adaptativas: Silenciamento; Gravar reuniões e tirar prints; Reconhecer limites; Terapia.	Adaptativas: Silenciamento; Terapia.	
	Proativas: Recusar e evitar: ambientes de trabalho com potencial hostil, interações hostis, trabalhar com jogos; Pesquisar sobre empresas de jogos; Conhecer direitos trabalhistas; Tratar como trabalho; Gerenciamento consciente; Ter hobby desvinculado de jogos.	Proativas: Recusar e evitar: trabalhar com jogos; Gerenciamento consciente.	Proativas: Recusar e evitar: convites suspeitos em redes sociais, encontros presenciais com homens desconhecidos, interações hostis.	
	Reativas: Falar, se impor; Usar acessório de vestimenta em eventos para ser vista. Rede de apoio.	Reativas: Falar, se impor.		Reativas: Falar, se impor.
	Coletivas: Rede de apoio; Propagar referências femininas, negras e periféricas.	Coletivas: Rede de apoio.	Coletivas: Rede de apoio.	Coletivas: Rede de apoio.

Nota: produção do/a próprio/a autor/a

Um modo de enfrentamento e de proteção a possíveis violências é identificar e recusar ambientes de trabalho com potencial hostil, bem como convites suspeitos em redes sociais. A Ayo enfatizou que há uma certa tendência de empresas e pessoas na área de jogos em “tokenizar” mulheres – no sentido da inclusão superficial de minorias para passar a ideia de espaço diverso e igualitário. “... é poder **declinar de convites em que você sabe que você vai ser tokenizada**, seja por ser uma mulher nas tecnologias, seja por ser uma pessoa negra, seja por ser uma pessoa de infância periférica ...” [grifo nosso]. Isso pode acabar fazendo com que mulheres, frequentemente, sintam que são convidadas por causa do gênero e não pelos feitos na área (Ochsner, 2017).

Outras formas de identificar ambientes agressivos foram trazidas pela Claire, como pesquisar e conversar com ex-funcionários de empresas, por prevenção. Além disso, tratar como trabalho e conhecer as leis trabalhistas são modos de enfrentamento cruciais para ela: “... Não acreditar ... que o que **tô fazendo é por amor e deixar as pessoas usarem isso contra mim, ou abusarem ou explorarem** ...” [grifo nosso]. Suzanne de Castell e Karen Skardzius (2019) explicam que há um discurso que enaltece o trabalho por amor e paixão aos jogos, fomentando uma cultura de aceitação da exploração e da precariedade. Ainda mais quando o padrão da indústria é a lógica neoliberal.

A Chloe Price evita situações presenciais com homens desconhecidos no trabalho para não correr riscos e prefere as reuniões remotas. A Namikiki também pensa assim e enfatiza a vantagem de não se expor a situações hostis.

A necessidade desse ajustamento pode demonstrar como esse campo produz insegurança para as mulheres, fazendo com que elas não tenham a mesma liberdade de existir nesse espaço. Evitar trabalhar com jogos foi uma estratégia mencionada por Claire e Vicles, devido ao desgaste emocional causado pelas experiências violentas na indústria. Não é surpresa que a recusa em se ajustar aos padrões, a desvalorização e a sub-representação feminina possam influenciar na saída das mulheres desse campo (Harvey, 2021; Styhre et al., 2016) ou fazer com que elas nem cogitem trabalhar como desenvolvedoras (Castanho et al., 2018; Fisher & Harvey, 2013).

O ato de falar e/ou se impor diante de situações violentas e incômodas surgiu como uma forma de resistência. Para Namikiki e Ellie, por exemplo, usar a voz quando algo incomoda é o principal modo de lidar, e isso se deve a uma idade mais avançada e à maturidade.

A Ayo se impõe na fala e no uso de acessórios de vestimenta em eventos para deixar marcada a presença dela e de pessoas negras, frequentemente ignoradas na indústria de jogos. Essa tática pode ser entendida tanto como um modo de enfrentamento à violência de gênero quanto ao racismo.

No caso da Mípha, a estratégia utilizada foi adaptar o modo de trabalho para ser reconhecida e respeitada como liderança no time, independentemente do gênero. Conforme Ahmadi et al. (2019), a cultura de masculinidades hegemônicas das empresas de jogos pode influenciar na dificuldade de as trabalhadoras verbalizarem suas opiniões – principalmente quando são novatas e pertencem a minorias – ou se sentirem receosas de serem estigmatizadas como grosseiras.

Isso pode provocar o silenciamento relativo às experiências adversas, também por medo de demissão (Ochsner, 2017; Castell & Skardzius, 2019). Sem perder de vista o âmbito nocivo do silenciamento das trabalhadoras, o ato de silenciar e não fazer nada também foi pontuado como uma tática de sobrevivência. Como foi o caso da Aloy, que, em alguns momentos, se posiciona, mas também se silencia para não prejudicar a carreira “... **muitas vezes o que eu faço é nada** ... e no sentido assim **de não me queimar com a indústria**, sabe? ... então chega a ser assim quase uma... **tática de sobrevivência** mesmo, tipo sabe? ...” [grifo nosso].

A Claire também expôs ter se silenciado por perceber que não iriam validar o relato dela na empresa: “... Que a **gente normaliza algumas coisas mesmo sabendo que é errado pra sobrevivência**, né? [grifo nosso]. Para ela, uma forma de manejar o silenciamento foi gravar reuniões com homens e tirar prints, embora questione a legalidade da ação. Era um modo de se proteger, uma tática individual para manejar também o desamparo.

Esse e outros relatos mostram que elas se esforçam para tolerar violências. Seria esse o recurso primordial para manter uma carreira em jogos quando se é mulher e minoria? Como Harvey (2021) observou, há uma necessidade de normalização de microagressões, sexismo, transfobia e misoginia, bem como a renúncia de aspectos femininos, da própria identidade e até a desistência de ocupar funções mais técnicas para que as mulheres continuem participando desse espaço.

Situação que não é exclusiva dessa área, Mélo, Oliveira, Alvarenga e Lima (2021) observaram que operadoras de caixa de supermercado, frequentemente, ficam submissas a situações hostis como forma de evitar a demissão, por exemplo. Seligmann-Silva (2011) coloca que o silenciamento é um dos “mecanismos de defesa” utilizados pelas trabalhadoras na tentativa de

aguentar o trabalho para não perder o emprego, mas o aspecto espinhoso disso é a possibilidade de renúncia às individualidades e à autonomia delas. Outra consequência negativa é relativa à própria construção de jogos, que pode perder contribuições diversas e valiosas das trabalhadoras, que acabam ficando mais escondidas nesse ambiente (Ahmadi et al., 2019).

Ademais, a terapia é entendida como condição necessária para lidar com as dificuldades da atuação, e o uso de medicamentos, combinado com acompanhamento psicológico, também foi citado. A Aloy explicitou a dificuldade de manejar as situações e a necessidade de terapia. A Claire argumentou que essa estratégia é limitada se as condições de adoecimento no trabalho não mudarem. A produtora afirmou ainda que uma estratégia à qual sempre recorreu em busca de bem-estar é ter um hobby que não esteja relacionado a jogos.

Seligmann-Silva (2011) argumentou que muitas mulheres apresentam quadros clínicos psicossomáticos ou “crises nervosas” devido a fatores como discriminação. É válido pontuar que esse sofrimento mental também é social, e as trabalhadoras, muitas vezes, vivenciam o desamparo no ambiente de trabalho, precisando buscar acolhimento e escuta psicológica por conta própria para enfrentá-lo.

A rede de apoio é outro recurso utilizado pelas participantes. Amigos, colegas de trabalho, companheiros e, principalmente, outras mulheres da área, são fontes importantes de suporte e resistência para algumas delas. A Naminé busca identificar colegas de trabalho que a tratem como igual e forneçam auxílio nas dúvidas técnicas (sobre a execução do trabalho no dia a dia) sem reproduzir violência de gênero.

De modo geral, as *gamedevs* se preocupam com a sororidade – prática de empatia, acolhimento e colaboração entre mulheres – e, assim, ajudam, recebem suporte e se articulam para combater o sexismo. A Namikiki mobilizou o time de mulheres QA que não passaram em uma prova de certificação de qualidade para testadoras de *software* a estudarem juntas. A Ellie relatou que recebeu ajuda de uma colega de trabalho: “às vezes **cê não recebe essa dica dum homem**” [grifo nosso]. Para a Claire, também é fundamental que mulheres compartilhem informações sobre direitos trabalhistas com outras.

A Ayo se empenha para colaborar com grupos minoritários: “... eu **busco dar essas referências partindo de um ponto de vista das mulheres, de pessoas negras, de pessoas periféricas**” [grifo nosso]. Assim, a estratégia da Ayo pode ser entendida tanto como resistência ao sexismo, quanto a outros eixos de opressão que também podem reverberar nesse mercado de trabalho, o qual é, majoritariamente, composto por brancos/as, homens e heterossexuais (Cardoso et al., 2023; Weststar & Lentini, 2024).

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 Chloe Price reportou a importância de promover uma participação segura para grupos minoritários em eventos, garantindo que todas as pessoas estejam bem.

Na pesquisa de 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. Ochsner (2017) percebeu isso ao analisar o #1ReasonWhy no *Twitter*, que trouxe à tona diversas histórias, discussões e conexões na medida em que pessoas, principalmente mulheres, da indústria respondiam à pergunta “Por que há tão poucas criadoras de jogos femininos?”.

A Aloy, que tem a própria empresa, disse que uma ação estratégica, ainda que limitada, é propagar noções de desconstrução do machismo na indústria para pessoas próximas. “... é uma coisa assim que eu tento mudar estando em **uma posição de poder**, sabe? ... da **minha empresa, nos meus círculos, nos meus parceiros eu consigo influenciar** ...” [grifo nosso].

A Vicles também reconheceu a importância de usar a gestão para acolher mulheres da empresa: “... quando a empresa atingiu 150 pessoas, **acho que 26 eram mulheres, as 26 me respeitavam, porque elas entendiam da dificuldade**” [grifo nosso].

Ainda que de modo pontual, pode-se dizer que algumas *gamedevs* manejam desigualdades e violências a partir de uma postura feminista e inclusiva de gestão, proporcionando oportunidades, ambientes dignos de trabalho e eventos diversos. Também é importante sinalizar que a maioria delas faz parte de empresas *indies*. O cenário independente de jogos tem como característica uma oposição aos jogos convencionais, com narrativas, muitas vezes, de caráter político, sendo um espaço propício para que grupos diversos existam e resistam (Fisher & Harvey, 2013).

Bailey et al. (2019) destacaram como é dificultoso mudar a “*Bro culture*” nas empresas com poucas mulheres em posições de poder significativo para, de fato, resolver problemáticas de gênero e ambientes violentos nas empresas de jogos. Por isso, a indústria de jogos precisa questionar as crenças e normas derivadas da divisão sexual do trabalho, que discriminam e subalternizam as mulheres e outros grupos sub-representados.

Assim, além de estratégias individuais, elas argumentaram ser ainda mais urgente que as diversas camadas da indústria se conscientizem e promovam ações modificadoras para essa área. Visto que, na configuração atual, o esforço para manejar desigualdades e violências recai sobre as próprias vítimas, quando as mudanças deveriam ocorrer no âmbito institucional, para que se tenha alcance social e coletivo. Como as palavras de Ayo resumem e fecham muito bem essa discussão.

... tem, acho que, **um deixar e uma consciência de privilégios que boa parte dos homens dentro da indústria** precisam tomar consciência, né? Que aí é um processo individual e coletivo, **individual pra cada um deles e coletivo enquanto empresas, enquanto organizações, enquanto a mídia** especializada de jogo ... [grifo nosso].

4 Considerações finais

O diálogo com as *gamedevs* permitiu notar que todas elas experienciaram violência de gênero de alguma forma durante a trajetória profissional. Foram episódios de discriminação de gênero (desqualificação do conhecimento e da capacidade, exclusão de reuniões), assédio moral (humilhações, constrangimentos, menosprezo, difamação), importunação sexual (no trabalho, em redes sociais) e microagressões (comentários desrespeitosos) provenientes de chefes e/ou colegas de trabalho.

Diante disso, elas demonstraram a necessidade de ajustamento ao cenário inadequado do desenvolvimento de jogos. As estratégias podem ser consideradas mecanismos de sobrevivência quando ligadas ao esforço de normalizar violências, adaptar-se e buscar proteção, ou podem estar mais relacionadas à resistência e às mudanças. A rede de apoio entre mulheres surgiu

como uma estratégia significativa para as *gamedevs*, assim como o gerenciamento consciente e diverso de empresas, times e eventos, sobretudo quando utilizado por aquelas que estavam em posições de tomada de decisão, para reduzir violências e desigualdades. Além disso, as trabalhadoras entendem que a mudança perpassa também por ações modificadoras a serem tomadas pela indústria, principalmente por homens em posição de poder. São necessárias políticas envolvendo a contratação de mais mulheres nas equipes, a promoção de mais delas em cargos de coordenação, bem como ações educativas nestas organizações que visem combater o machismo, misoginia e outras violências contra mulheres e demais populações pouco representadas nestes espaços, como de pessoas negras, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e outras.

No mais, espera-se que este estudo contribua para futuras pesquisas que almejem explorar mais profundamente as soluções para essa problemática e a importância da atuação das *gamedevs* para o *design*, jogabilidade, conteúdo dos títulos e a indústria de jogos.

Referências

- Ahmadi, Michael, Eilert, Rebecca, Weibert, Anne, Wulf, Volker, & Marsden, Nicola. (2019). Hacking masculine cultures – career ambitions of female young professionals in a video game company. In *Proceedings of the 19th Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play*. Barcelona, Spain: ACM. Recuperado de <https://chiplay.acm.org/2019/>
- Bailey, Eric, Miyata, Kazunori, & Yoshida, Tetsuhiko. (2019). Gender composition of teams and studios in video game development. *Games and Culture*, 16(1), 42-64. <https://doi.org/10.1177/1555412019868381>
- Bento, Cida. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.
- Buijsman, Michiel. (2024). Global Games Market Report: Released August 2024. Newzoo. Recuperado de <https://tinyurl.com/3j8ues79>
- Cardoso, Marcos, Gusmão, Cláudio, & Harris, Jonathan (Eds.). (2023). *Pesquisa da indústria brasileira de games 2023*. Abragames. Recuperado de https://www.abragames.org/uploads/5/6/8/0/56805537/2023_relato%C3%B3rio_final_v4.3.3_ptbr.pdf
- Castanho, Carla, Wang, Aurora, & Santana, Ingrid. (2018). Mulheres e jogos eletrônicos: Muitas jogadoras, poucas programadoras! In *Proceedings of the 12th Women in Information Technology (WIT)*. Porto Alegre, Brasil: Sociedade Brasileira de Computação. Recuperado de <https://sol.sbc.org.br/index.php/wit/article/view/3398>
- Castell, Suzanne de & Skardzius, Karen. (2019). Speaking in public: what women say about working in the video game industry. *Television & New Media*, 20(8), 1-12. <https://doi.org/10.1177/1527476419851078>
- Chandler, Heather. (2012). *Manual de produção de jogos digitais*. Bookman.
- Conselho Nacional de Saúde (2012). Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Ministério da Saúde. Recuperado de <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Creative Assembly. (2024). *Games industry careers: skills and software across multiple disciplines*. Recuperado de https://creative-assembly.s3.eu-west-1.amazonaws.com/inline-files/GamesIndustryCareers_Cribsheet_2022.pdf
- Fisher, Stephanie & Harvey, Alison. (2013). Intervention for inclusivity: Gender politics and indie game development. *Loading...*, 7(11), 25-40. Recuperado de <https://journals.sfu.ca/loading/index.php/loading/article/view/118/183>
- Flick, Uwe. (2013). *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*. Penso.
- Gil, Antônio. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6a. ed.). Atlas.
- Harvey, Alison. (2021). Making the grade: Feminine lack, inclusion, and coping strategies in digital games higher education. *New Media & Society*, 24(9), 1-17. <https://doi.org/10.1177/1461444820986831>
- Hirata, Helena. (2010). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 6(11), 1-7. <https://doi.org/10.3895/rt.s.v6n11.2557>
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. (2001). Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm
- Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. (2006). Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm
- Mélou, Ana Carolina Secco de Andrade, Oliveira, Paulo de Tarso Ribeiro de, Alvarenga, Eric Campos, & Lima, Maria Lúcia Chaves. (2021). Uma análise da psicodinâmica do trabalho de operadora de caixa de supermercado. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 24(2), 235-248. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i2p235-248>

Ochsner, Amanda. (2017). Reasons why: Examining the experience of women in games 140 characters at a time. *Games and Culture*, 14(5), 1-20. <https://doi.org/10.1177/1555412017709418>

Organização Internacional do Trabalho. (2021). Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206. Escritório Internacional do Trabalho.

Cunha, Miguel Pina, Cunha, João Vieira de., & Leal, Isabel Pereira. (2018). Gênero e teoria organizacional. *Psicologia*, 15(1), 27-41. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v15i1.489>

Segato, Rita. (2022). *Cenas de um pensamento incômodo: Gênero, cárcere e cultura e uma visão decolonial*. Bazar do Tempo.

Seligmann-Silva, Edith. (2011). *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo*. Cortez.

Silva, Adriano, Miranda, Ana Beatriz, Carvalho, Andréa, Molinaro, Andréia Lúcia, Andrade, Cristiane, Bueno, Daniela, Gonçalves, Etinete, Matos, Lucina, Silva, Marcela, Moreira, Marilda, Oliveira, Marisa, Oliveira, Simone, Gertner, Sônia, Garcia, Thaysa, Silva, Vera. (2022). *Cartilha assédio moral, sexual e outras violências no trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz*. Fiocruz. Recuperado de <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-violencias-no-trabalho>

Spink, Mary Jane. (2010). *Linguagem e produção de sentidos no cotidiano*. Centro Eldelstein de Pesquisas Sociais. Recuperado de <https://static.scielo.org/scielobooks/w9q43/pdf/spink-9788579820465.pdf>

Styhre, Alexander, Remneland-Wikhamn, Björn, Szczepanska, Anna-Maria, & Ljungberg, Jan. (2016). Masculine domination and gender subtexts: The role of female professionals in the renewal of the Swedish video game industry. *Culture and Organization*, 24(3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/14759551.2016.1142228>

Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. (2023). *Cartilha sobre as diversas formas de assédio*. Recuperado de https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf

Welzer-Lang, Daniel. (2001). A construção do masculino: Dominação das mulheres e homofobia. *Estudos Feministas*, 9(2), 460-482. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200008>

Weststar, Johanna & Lentini, Ava. (2024). *Developer Satisfaction Survey 2023 Summary report*. International Game Developers Association – IGDA. Recuperado de https://igda-web-site.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2024/05/01161842/2023-04-14_IGSA-DSS-2023_SummaryReport.pdf

RENATA CHRISTINE DA SILVA MELO

<https://orcid.org/0000-0002-2709-3062>

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGP da UFPA.

rernatamelo@gmail.com

ERIC CAMPOS ALVARENGA

<https://orcid.org/0000-0002-1803-2356>

Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Pará. Professor adjunto do curso de Psicologia e do Programa de pós-graduação em Psicologia - PPGP da UFPA.

alvarenga@ufpa.br

IVELISE FORTIM

<https://orcid.org/0000-0002-9035-0199>

Doutorado em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora dos cursos de Psicologia e de Bacharelado em Jogos Digitais da PUC-SP. Presidente do Instituto Criança em Jogo.

ifcampos@pucsp.br

Histórico	Submissão: 21/3/2025 Revisão: 13/7/2025 Aceite: 15/7/2025
Editora científica	Dra. Sabrina Daiana Cúnico
Contribuição dos autores	Conceitualização: RCSM; ECA Curadoria de dados: RCSM Análise formal: RCSM; ECA Investigação: RCSM Metodologia: RCSM Escrita original: RCSM Escrita - revisão e edição: ECA; IF
Financiamento	Bolsa de mestrado CAPES (Edital N.º 01/PPGP/IFCH/2022).
Consentimento de uso de imagem	Não se aplica
Aprovação, ética e consentimento Ex.: O estudo foi aprovado pelas instituições X, Y e Z. [Se for o caso, informar "Não se aplica"]	O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto de Ciências da Saúde (ICS) da Universidade Federal do Pará.

DISPONIBILIDADE DE DADOS E MATERIAIS

Os conjuntos de dados utilizados ou analisados durante o estudo atual estão disponíveis junto ao autor correspondente mediante solicitação razoável.