

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

André Campos Rocha

**TRABALHO, MOBILIDADE E MIGRAÇÃO NA INDÚSTRIA DE JOGOS DIGITAIS:
um estudo com trabalhadores brasileiros**

Belo Horizonte

2024

André Campos Rocha

**TRABALHO, MOBILIDADE E MIGRAÇÃO NA INDÚSTRIA DE JOGOS DIGITAIS:
um estudo com trabalhadores brasileiros**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Cristina Almeida Cunha Filgueiras

Linha de pesquisa: Metrôpoles, trabalho e desigualdade

Belo Horizonte

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

R672t Rocha, André Campos
Trabalho, mobilidade e migração na indústria de jogos digitais: um estudo com trabalhadores brasileiros / André Campos Rocha. Belo Horizonte, 2024.
188 f. : il.

Orientadora: Cristina Almeida Cunha Filgueiras

Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

1. Economia. 2. Relação de trabalho. 3. Migração. 4. Mobilidade de mão-de-obra. 5. Jogos eletrônicos - Indústria. 6. Tecnologia digital. 7. Trabalho - Inovações tecnológicas. I. Filgueiras, Cristina Almeida Cunha. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.1

Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Marques de Souza e Silva - CRB 6/2086

André Campos Rocha

**TRABALHO, MOBILIDADE E MIGRAÇÃO NA INDÚSTRIA DE JOGOS DIGITAIS:
um estudo com trabalhadores brasileiros**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção de título de Doutor em Ciências Sociais.

Profa. Dra. Cristina Almeida Cunha Filgueiras – PUC Minas (Orientadora)

Prof. Dr. André Junqueira Caetano – PUC Minas (Banca Examinadora)

Profa. Dra. Maria Carolina Tomás – PUC Minas (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Rafael Grohmann – Universidade de Toronto (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Thiago Pereira Falcão – UFPB (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 17 de dezembro de 2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela bolsa de doutorado e pela bolsa de doutorado sanduíche, e sem a qual essa pesquisa não seria possível. Que instituições como a CAPES sejam fortalecidas e que a ciência e o conhecimento sejam valorizados enquanto meios críticos de transformação social!

Agradeço à Cristina Filgueiras, minha orientadora. Muito obrigado, Cristina, por todo apoio e incentivo, pela paciência nos momentos corridos, pelos diálogos e pelos comentários e correções desta tese. Agradeço a todas as pessoas que fazem parte do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-Minas, ao pessoal da secretaria, aos colegas de sala, aos professores e professoras, pelo prazeroso convívio nesses últimos 4 anos; em especial aos professores André, Carlos Aurélio, Juliana, Léa, Luciana e Regina, pelas ótimas aulas que tanto contribuíram para minha formação. Agradeço também às professoras Maria Aparecida Bridi e Maria Carolina Tomás, pela leitura e comentários do projeto inicial desta tese na banca de qualificação.

Agradeço a todas aquelas pessoas que fizeram parte do meu estágio sanduíche na Universidade de Toronto, no Canadá, um lugar do qual guardo as mais doces e ternas lembranças e que me marcou muito, pessoal e profissionalmente. Agradeço, em especial, a Rafael Grohmann, pela amizade, pela confiança, pelas parcerias intelectuais (e musicais), pelos comentários ao projeto desta tese e, claro, pelas divertidas noites de karaokê no melhor bar do Hemisfério Norte, o Amigos da Dundas. A Miguel, John e a todo o pessoal do Amigos, obrigado por nos recepcionarem tão bem em Toronto. Agradeço também aos muitos integrantes, alunos e professores, que passaram pelo grupo de estudos *Digital Labor and Data Subjectivities*, pelos prolíficos encontros nas frias tardes canadenses de segunda-feira. Agradeço aos professores Greig De Peuter e David Nieborg pelas estimulantes conversas sobre algumas das ideias que deram origem a esta tese.

Agradeço a Guilherme Henrique Guilherme, o Gui, grande “guerreiro” do MST, parceiro de rolês e projetos acadêmicos; a Kaushar, Emily e Ashique, meus grandes amigos do grupo “Toca Aqui”, pelo convívio diário na PhD Lounge e por todos os ótimos momentos que passamos juntos; à Bookye, melhor *roommate* possível, pela agradável convivência na casa da Beresford Avenue, 563; aos amigos da bancada

italiana, Ariana, Giacomo e Eleonora; a Luiz, Roberta, Rafa, Bruno, Alceu, Tarcísio e Mayara, e a toda “ganga” brasileira que tanto alegrou e continua a alegrar as terras canadenses; à Syiu, minha amiga chinesa; a Vini e Ai, pela gentileza e acolhimento nas minhas últimas semanas em Toronto.

Agradeço aos amigos e amigas de BH. Em especial aos amigos de longa data do Garotada Bonita, Dedé e Têê, Nani e Mari, Leleo e Vanessa, Léo, Brunão, Barriga, Bolinha, Thiago, Réver, Moreno e Kxote, pelas divertidas conversas no grupo do zap, pela parceria de sempre, pelas noites de jogos, por acima de tudo me ensinarem o verdadeiro significado da palavra amizade. Agradeço ao meu “irmão mais velho”, Zezin, pelas cervejas de quarta-feira à noite assistindo os jogos do Cruzeiro; a Thomas e Talita, bons e velhos amigos, pela ótima recepção em Brasília.

Agradeço a toda minha família, tios e tias, primos e primas, em especial a minha avó Tereza, mulher de fibra que reza por mim todas as noites.

Meu último e especial agradecimento ao meu irmão, Victor, e a meus pais, Beto e Rosana, pelo apoio incondicional, por estarem sempre ao meu lado nos bons e nos maus momentos, por aquilo que não cabe em palavras. Amo muito vocês!

As atuais transformações do local de trabalho não representam necessariamente uma mudança sequencial da gestão burocrática para a pós-burocrática, mas antes um desenvolvimento em camadas de novos modos de poder que estão cada vez mais incorporados nos próprios sistemas de informação. [...] Enquanto uma burocracia típica distribui o poder através de elaboradas hierarquias posicionais, a nova forma de gestão se baseia em sistemas de informação e de software para governar os fluxos de trabalho, programando o possível campo de ação. Por falta de termo melhor, chamo isso de algocracia

(Aneesh, 2006, p. 102).

Central para qualquer consideração dos atuais processos globais é o fato de que o mundo se tornou mais aberto aos fluxos de bens e capital, mas mais fechado à circulação de corpos humanos. Há, porém, um tipo de mercadoria que é inseparável do corpo humano [...]. Temos em mente a mercadoria da força de trabalho, que ao mesmo tempo descreve uma capacidade dos corpos humanos e existe enquanto um bem negociado em mercados de diferentes escalas geográficas. Não só a força de trabalho é uma mercadoria diferente de todas as outras, mas os mercados nos quais ela é trocada são peculiares. Isso acontece, em parte, porque o papel das bordas na moldagem dos mercados de trabalho é particularmente pronunciado. Os processos de filtragem e diferenciação que ocorrem nas bordas cada vez mais se desenrolam dentro desses mercados, influenciando a composição do que, para usar um termo marxiano, chamamos de trabalho vivo

(Mezzadra; Neilson, 2013, p. 19).

RESUMO

Partindo da problemática do trabalho digital e da economia política, essa tese analisa a experiência de mobilidade laboral e migração de trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais. Com o objetivo de responder perguntas relativas aos modos de circulação desses trabalhadores no mercado de trabalho, à relação entre migração e processo de trabalho e à territorialidade da indústria de jogos digitais, foram feitas 14 entrevistas semiestruturadas com trabalhadores ligados ao cenário brasileiro de games, a maior parte delas com aqueles que exercem funções centrais no processo de produção de um jogo digital (programação, arte, design e gestão). A tese se orienta pela hipótese de que, em um mercado de trabalho global, uma parcela da força de trabalho de países periféricos, como o Brasil, tem fortes incentivos econômicos para migrar e trabalhar para empresas estrangeiras localizadas nos países centrais do capitalismo, com uma indústria de games mais desenvolvida, e que se valem dessa vantagem competitiva para manter sua hegemonia nesse campo da produção cultural. Valendo-se do arcabouço teórico da *Labour Process Theory* (LPT), a tese: (1) demonstra que a experiência laboral desses trabalhadores, que atuam em um mercado de trabalho global caracterizado por acentuadas desigualdades regionais, é marcada por dinâmicas de mobilidade/imobilidade, interpretadas por meio do conceito de inclusão diferenciada; (2) expõe as múltiplas instâncias de mediação da circulação desses trabalhadores nesse mercado de trabalho, desde redes sociais, eventos e conferências, até formas mais institucionalizadas, induzidas, por vezes, por agências governamentais em parceria com as empresas de tecnologia; (3) investiga em que medida o território é importante para compreender o processo de trabalho na indústria de jogos digitais, salientando questões como organização do trabalho e sindicalização. Além de estabelecer diálogos com a LPT e com os estudos migratórios, a tese contribui para o estudo da relação entre migração e trabalho digital, debruçando-se sobre um setor mais qualificado da força de trabalho global, a indústria de jogos digitais, no qual ainda são pouco discutidas as implicações da migração para o processo de trabalho.

Palavras-chave: economia política; jogos digitais; migração; mobilidade; processo de trabalho; trabalho digital

ABSTRACT

Based on the issues of digital labor and political economy, this thesis analyzes the experience of labor mobility and migration of Brazilian workers in the digital games industry. With the aim of answering questions regarding the modes of circulation of these workers in the labor market, the relationship between migration and the labor process, and the territoriality of digital games industry, 14 semi-structured interviews were conducted with workers linked to the Brazilian games scene, most of them with those who perform central functions in the production process of a digital game (programming, art, design and management). The thesis is guided by the hypothesis that, in a global labor market, a portion of the workforce from peripheral countries, such as Brazil, has strong economic incentives to migrate and work for foreign companies located in the core countries of capitalism, with a more developed games industry, and which uses this competitive advantage to maintain their hegemony in this field of cultural production. Using the theoretical framework of Labour Process Theory (LPT), the thesis: (1) demonstrates that the labor experience of these workers, who work in a global market characterized by sharp global inequalities, is marked by dynamics of mobility/immobility, interpreted through the concept of differentiated inclusion; (2) exposes the multiple instances of mediation of the circulation of these workers in this labor market, from social networks, events and conferences, to more institutionalized forms, sometimes induced by government agencies in partnership with technology companies; (3) investigates to what extent territory is important for understanding the labor process in digital games industry, highlighting issues such as work organization and unionization. In addition to establishing dialogues with LPT and migration studies, the thesis contributes to the study of relationship between migration and digital labor, focusing on a more qualified sector of the global workforce, the digital games industry, in which the implications of migration for the labor process are still little discussed.

Keywords: political economy; digital games; migration; mobility; labor process; digital labor

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Principais atores na cadeia de produção.....	44
---	----

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – GamesCom.....	140
Imagem 2 – Programa de recrutamento <i>Quebec en tête</i>	144

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Proporção de trabalhadores por gênero na indústria brasileira de games.....	100
Gráfico 2 – Evolução do número de desenvolvedoras brasileiras (2014, 2018, 2022).....	106

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais lógicas de produção cultural na indústria de jogos digitais.....	52
Quadro 2 – Problemas do poder do trabalho nas relações de produção capitalistas.....	83
Quadro 3 – Barganha do esforço de trabalho e do esforço de mobilidade.....	88
Quadro 4 – Fase da pesquisa, data, nome, meio utilizado e duração das entrevistas.....	99
Quadro 5 – Idade, gênero e tempo de trabalho na indústria.....	100
Quadro 6 – Formação e cargo/função dos entrevistados.....	102
Quadro 7 – Tipo do estúdio/empresa, local da sede, local de trabalho e regime de trabalho dos entrevistados.....	104
Quadro 8 – Status, categoria e contrato de trabalho dos trabalhadores não-migrantes.....	105
Quadro 9 – Status, país de destino, contrato de trabalho e tipo de visto dos trabalhadores migrantes.....	105

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Atividades realizadas pelas desenvolvedoras brasileiras.....	107
---	-----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BC	British Columbia
F2P	Free to play
GDC	Game Developers Conference
GWU	Game Workers United
LPT	Labour Process Theory
SDK's	Software Development Kits
VFS	Vancouver Film School

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
1.1	Objeto e perguntas de pesquisa.....	15
1.2	Justificativa e método.....	18
2	TRABALHO, TEMPORALIDADE E SUBJETIVIDADE.....	25
2.1	Crítica materialista do trabalho.....	25
2.2	A nova morfologia do trabalho no mundo contemporâneo.....	29
2.3	Organização temporal, cultura do desempenho e subjetividade.....	35
2.4	Nota sobre o <i>crunch time</i>	39
3	JOGOS DIGITAIS, INDÚSTRIA E TRABALHO.....	41
3.1	A indústria de jogos digitais: economia política e lógicas de produção.....	41
3.1.1	A mercadoria.....	41
3.1.2	Indústria e economia política.....	43
3.1.3	Indústria cultural, espaço e lógicas de produção.....	47
3.1.4	Obstáculos à democratização do campo de produção de games.....	55
3.2	Trabalho na indústria de jogos digitais: divisão do trabalho e organização.....	58
4	MOBILIDADE, MIGRAÇÃO E TRABALHO DIGITAL.....	64
4.1	Mobilidade e migração: definições.....	64
4.2	Topologias do trabalho digital: migração virtual e <i>body shopping</i>	67
4.3	Mobilidade e imobilidade nos estudos migratórios.....	75
5	MOBILIDADE E MIGRAÇÃO NA LABOUR PROCESS THEORY.....	80
5.1	A especificidade da mercadoria trabalho.....	80
5.2	A dupla indeterminação do poder do trabalho: barganha de esforço e poder de mobilidade.....	83
5.3	Processo de trabalho, geografia e migração.....	91

6 A EXPERIÊNCIA DE MOBILIDADE E MIGRAÇÃO DOS TRABALHADORES BRASILEIROS DA INDÚSTRIA DE JOGOS DIGITAIS.....	94
6.1 Metodologia e perfil dos entrevistados.....	94
6.2 A indústria brasileira de jogos digitais.....	106
6.3 <i>Going foreign</i> : a atração do mercado de trabalho global.....	110
6.4 Inclusão diferencial: dinâmicas de mobilidade/imobilidade no processo de trabalho.....	119
6.5 Flexíveis, mas nem tanto: atando os trabalhadores de games ao território.....	129
6.6 Inserção, <i>networking</i> e recrutamento.....	137
6.7 Territorializando a produção de games: <i>cultural fit</i> , organização e sindicalização.....	145
 7 CONCLUSÃO.....	 159
 REFERÊNCIAS.....	 170
 GLOSSÁRIO.....	 181
 APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturada (Geral).....	 182
 APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada (Geral II).....	 185
 APÊNDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada (Recrutador)	 188

1 INTRODUÇÃO

1.1 Objeto e perguntas de pesquisa

Essa tese se insere na temática do trabalho digital. O termo se refere mais a “uma área de estudos do que a um conceito, dada a impossibilidade do trabalho, atividade humana, ser, em si, digital” (Grohmann, 2021). Delimita um campo de pesquisa bastante amplo que trata de investigar, dentre outras coisas, a interação entre tecnologias digitais e o mundo do trabalho, englobando uma gama de formas de trabalho que passam a ser mediadas digitalmente ou a lidar diretamente com a tecnologia, desde o trabalho mediado por plataformas digitais, composto por atividades bastante heterogêneas (como dirigir um Uber, alimentar algoritmos de inteligência artificial na *Amazon Mechanical Turk* ou realizar traduções em plataformas como a *Upwork* e a *Fiverr*), até atividades cuja matéria-prima é a informação e que, por isso, podem ser feitas remotamente, descoladas temporal e espacialmente de seu objeto de trabalho, como é o caso dos desenvolvedores de *softwares* e de jogos digitais (Anwar; Graham, 2020).

Pesquisas recentes vêm tentando compreender e delinear as particularidades – condições de trabalho, identidades, ideologias e perspectivas de luta e resistência – de diferentes setores desse cibertariado global (Dyer-Whiteford, 2015). Essa tese tem como objetivo investigar um setor específico do trabalho digital, isto é, os trabalhadores da indústria de jogos digitais. O termo “jogos digitais” designa aqueles tipos de jogos que são programas computacionais (*softwares*) cuja execução depende de uma plataforma de *hardware* – consoles, computadores, *smartphones*, televisores ou *tablets*. Isso os diferencia de outros tipos de jogos, como os de tabuleiro¹.

Meu interesse pelo tema começou na minha pesquisa de mestrado. Em 2019, defendi, pela Universidade de São Paulo (USP), uma dissertação baseada na obra do sociólogo e filósofo Theodor W. Adorno, um dos mais notáveis representantes da vertente teórica marxista da Teoria Crítica ou Escola de Frankfurt. Tratava-se de explicitar e comentar a lógica de dominação do capitalismo focando na questão do

¹ No mundo anglófono, a palavra *videogame* é utilizada com a mesma conotação, o que não ocorre no Brasil, onde o termo se refere comumente ao *console*, isto é, a um tipo de *hardware*. O *software*, o jogo digital propriamente dito, é chamado no Brasil de *game*. Portanto, ao longo dessa pesquisa, “indústria de jogos digitais” e “indústria de games” serão utilizados com o mesmo sentido.

tempo livre – analisada pormenorizadamente em uma conferência-ensaio, de maio de 1969 – e na crítica à indústria cultural, a partir de uma série de problemas que giravam em seu entorno: a relação entre tempo livre e trabalho; a reificação da experiência no capitalismo tardio; o tédio, a pseudoatividade e a semiformação; a reflexão de Adorno sobre os esportes; e a questão da utopia.

Motivado a atualizar a crítica de Adorno à indústria cultural no contexto de um capitalismo profundamente modificado pelas tecnologias de informação e comunicação, iniciei meu doutorado no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-MG. Nesse momento, pretendia abandonar o tipo de estudo exegético muito comum nas dissertações e teses em Teoria Crítica, e me debruçar sobre uma categoria específica de trabalhadores, a partir de uma abordagem mais empírica que não dispensasse, contudo, o viés crítico de meus estudos pregressos. Após várias leituras e inquietações, normais nesses períodos de transição, escolhi o trabalho na indústria de games como meu objeto de estudo. O trabalho na indústria de games, um dos setores protagonistas da indústria cultural contemporânea, por representar a subsunção de um objeto lúdico (o jogo digital) aos ditames da racionalização da produção da empresa capitalista, pareceu-me um terreno prolífico para explorar a interpenetração de trabalho e tempo livre em sua roupagem tecnológica atual. Já definido o ponto de partida da minha pesquisa, comecei a explorar o tema focando na problemática da organização temporal dos trabalhadores, seus imaginários e perspectivas, e o papel que a paixão por jogos digitais exerceu na escolha da profissão e como isso afetava a jornada de trabalho. Pretendia, com isso, discutir também questões mais amplas acerca do futuro do trabalho, de sua relação com o tempo, e o tipo de vida profissional que está se gestando sob a hegemonia do neoliberalismo.

Porém, o avanço nas leituras após o exame de qualificação, ocorrido em março de 2023, deu-me a impressão de uma certa exaustão da temática do tempo livre e do trabalho nos estudos sobre a indústria de games. Com dificuldade de restringir o escopo da pesquisa e de encontrar uma linha de investigação menos explorada e mais original, operei uma ligeira inflexão no tema da tese, sem, contudo, abandonar meus interesses iniciais. Isso aconteceu no meu período de estágio sanduíche na Universidade de Toronto, entre setembro de 2023 e junho de 2024. O Canadá é um país multicultural profundamente marcado pela imigração. A pujança de sua economia

depende da atração de força de trabalho estrangeira, em vários setores, incluindo o setor de tecnologia. Vivendo naquela sociedade, comecei a refletir mais detidamente sobre o caráter global do mercado de trabalho e a magnitude do fluxo de pessoas e coisas que moldam a espaço-temporalidade do capitalismo do século XXI. Essas ideias, naquele momento ainda um pouco difusas, ganharam corpo e consistência quando, primeiro, deparei-me com o trabalho de Park (2022) sobre a mobilidade laboral na indústria de games sul-coreana, em que o autor analisa, discutindo uma literatura das relações industriais e da *Labour Process Theory* (LPT), as implicações dessa mobilidade para o processo de trabalho; e, segundo, quando constatei, nas primeiras entrevistas exploratórias da pesquisa, a força de atração que o mercado internacional exercia nas carreiras dos trabalhadores da indústria brasileira de games. Sintetizando, então, economia política, indústria e trabalho, o tema da mobilidade e da migração pareceu-me um tópico importante para explorar. Isso não só do ponto de vista teórico e analítico. Essa questão está no centro dos conflitos políticos contemporâneos e das contradições do capitalismo globalizado do século XXI, no qual a construção de muros, o cerceamento de bordas e o reforço de fronteiras ligados a uma retórica hostil em relação aos migrantes – elementos da agenda política da extrema direita global – convivem com os imperativos de circulação do capital, que põe em movimento mercadorias e força de trabalho, reproduzindo e reforçando as desigualdades da economia mundial.

Esse itinerário investigativo, no qual tentei encontrar um meio termo entre as proposições deduzidas a partir das leituras teóricas e as evidências empíricas que colhia paulatinamente, levou-me à problemática e às perguntas de pesquisa dessa tese. A partir da análise da experiência de mobilidade e migração de trabalhadores brasileiros da indústria de games, perguntou-se:

- *Quem é esse trabalhador móvel, por que ele é móvel e como essa mobilidade acontece?*
- *Quais os fatores locais e globais envolvidos na experiência de migração de trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais?*
- *Como a migração afeta o processo de trabalho na indústria de games e em que medida o território ainda importa na configuração desse trabalho?*

1.2 Justificativa e método

Nos anos recentes, a migração se tornou um dos principais pontos de debate no corpo dos estudos do trabalho digital. Essas pesquisas focaram sobretudo na chamada *gig economy* (Van doorn; Vijay, 2021), em setores como os de corrida por aplicativo e delivery (Altenried, 2021; Iazzolino; Varesio, 2023) e trabalho doméstico (Niebler; Animento, 2023). Nesses casos, a migração pode ser analisada através de arcabouços teóricos como o capitalismo racial (Gebrial, 2022) ou a resistência dos trabalhadores (Grohmann; Mendonça; Woodcock, 2023). Menos atenção foi dada aos outros setores do trabalho digital além da economia de plataforma, como os trabalhadores de tecnologia (Dorschel, 2022)².

As indústrias culturais têm sido digitalizadas e plataformizadas (Poell; Nieborg; Duffy, 2022), mas há pouca informação sobre como a migração tem exercido um papel nesse cenário, especialmente em setores que se situam nas bordas entre o setor *tech* e a produção cultural (Dorschel, 2022). Ao mesmo tempo plataformizado e dependente de territórios (Keogh, 2023), os migrantes que compõem a força de trabalho no setor de games são vistos não como os indesejáveis da *gig economy*, mas como migrantes qualificados. Por exemplo, em 2016, o governo canadense publicou uma notícia com o título “a indústria de games clama por um aumento de imigração qualificada”. Ressaltando que os sucessos de venda da indústria canadense de games (*FIFA*, *Assassin’s Creed* e *Skylanders*) só foram possíveis através de uma mistura de talentos locais e globais, Jayson Hilchie, presidente da *Entertainment Software Association of Canada*, declarou: “encorajo os líderes e os formuladores de políticas públicas a encontrar formas, no curto prazo, de simplificar os processos de imigração e atrair os melhores e mais brilhantes talentos globais para melhorar a capacidade do Canadá em indústrias onde sabemos que podemos vencer” (Singer, 2016, tradução nossa). Em 2024, os governos da Austrália e do Reino Unido anunciaram imigração facilitada para trabalhadores da indústria de games. Na Austrália, “desenvolvedores de jogos que buscam imigrar para o país se beneficiarão de um processo simplificado, graças às novas diretrizes de migração qualificada. Esta atualização torna o Game Design na Austrália ainda mais atraente como um local para

² Essa seção de justificativa é uma versão modificada da parte introdutória de Rocha, Grohmann e Woodcock (2024).

estabelecer estúdios de desenvolvimento de jogos” (Spiible, 2024, tradução nossa). No Reino Unido, o artigo mostra que mesmo que se beneficie “de leis migratórias mais permissivas após o Brexit, isso talvez não possa ser suficiente para superar a crise no setor” (lasservices, 2024, tradução nossa). Park (2023) aponta que na Finlândia 30% dos trabalhadores do setor de jogos têm origem migrante, e há relatos semelhantes em países como o Reino Unido e a República Tcheca. A pesquisa de Park (2023) mostrou que a força de trabalho migrante na indústria da Finlândia é composta especialmente por criadores sul-coreanos e *gamers* expatriados, “desenvolvedores de jogos que vivenciaram a migração sobretudo por conta de sua profissão, mas sem planos de vida de longo prazo devido aos contratos laborais precários e à imprevisibilidade do trabalho com games” (p. 2, tradução nossa). A autora analisa o papel dos valores culturais e o processo de adaptação aos territórios onde o trabalho acontece. Isso significa que “os desenvolvedores de jogos tendem a preferir trabalhar com pessoas parecidas em valores coletivos, crenças, normas, e interpretações das práticas de games – denominando aqueles que se adaptam à norma como ‘culturalmente assimilados’ (*cultural fit*)” (p. 13, tradução nossa).

Esses dados e declarações mostram que os migrantes da indústria de games são considerados trabalhadores estratégicos para a economia dos países do Norte Global, e que as empresas querem atrair os melhores talentos. Embora a migração continue a ter um importante papel na organização da indústria, essa força de trabalho, devido a seu *status* migratório, tende a sofrer com mais intensidade as incertezas e inseguranças inerentes a um mercado de trabalho dinâmico, como mostram os relatos recentes sobre *lay-offs* e demissões em massa.

A indústria de games, portanto, é fundamental para a compreensão das dinâmicas de migração na economia digital. Trata-se de considerá-la através das lentes da divisão internacional do trabalho, sobretudo a divisão internacional do trabalho cultural (Mirrlees, 2013), e a noção de que os territórios – fronteiras nacionais, culturas locais e força de trabalho – moldam os modos em que a indústria de games é constituída em cada localidade. Enquanto essa divisão internacional do trabalho nos permite ver os mercados regionais e as redes de produção global na indústria de games ao redor do mundo nos termos da economia política, a perspectiva territorial é

um elemento chave na compreensão, do ponto de vista dos trabalhadores, de como a migração e a mobilidade moldam essa indústria.

A evolução da indústria de games – com a emergência de plataformas de distribuição digital (Steam, App Store, Google Play), novas ferramentas de desenvolvimento (Unity e Unreal), e novos públicos que têm surgido a partir de novas práticas e culturas – converteram a produção de games em “um processo que é, ao mesmo tempo, inerentemente global e intensamente localizado” (Sotamaa; Švelch, 2021, p. 9, tradução nossa). Assim, apesar de ser um fenômeno global, que põe em circulação bilhões de dólares na economia global, há múltiplos contextos nos quais jogos digitais têm sido consumidos e produzidos. Nesse contexto, deveríamos nos perguntar “por que as pessoas ao redor do mundo fazem videogames, por quais razões, e sob quais condições e com quais recursos” (Daiiani; Keogh, 2022, p. 38, tradução nossa). Dependendo dos contextos locais, há diferentes compreensões e sentidos do trabalho, da indústria, das regulações trabalhistas e dos sindicatos. Assim, no contexto de uma economia digital considerada no fim do século XX como algo sem fronteiras ou barreiras, investiga-se, nessa tese, a importância dos territórios e das fronteiras nacionais nas configurações do trabalho na indústria de games. Esse cenário parece diferir daquele descrito por Aneesh (2006) acerca da migração virtual. No caso do setor de games, embora o trabalho possa ser conduzido de forma online e remota, ele deve ser performado, em muitos casos, das localidades onde as empresas estão situadas.

Essa tese analisa como a migração e mobilidade moldam a circulação de trabalhadores e lutas no setor de games, o que nos faz questionar, em um mundo interconectado em que grassam modalidades laborais remotas, os sentidos em que o território é ainda relevante para compreender esse tipo de trabalho. Isso significa investigarmos não só as formas de produção de games atreladas a determinadas indústrias nacionais ou locais, mas também os padrões de mobilidade e circulação que se estabelecem entre elas e suas implicações para a subjetividade desses trabalhadores. A tese se vale do arcabouço teórico da LPT e das experiências de mobilidade e migração de trabalhadores brasileiros da indústria de games. Ela salienta a importância da mobilidade e do trabalho migrante para a produção de games, tanto

em países específicos, como globalmente. Contribui, assim, para as pesquisas em economia digital, migração e mobilidade do trabalho.

Mostra-se que a discussão da mobilidade do trabalho e da migração na indústria de games pode contribuir para estender a LPT para além do ponto da produção. A indústria de games é uma indústria com altos níveis de mobilidade, *turnovers* e *lay-offs*. As vidas profissionais de seus trabalhadores podem ser marcadas por altos níveis de incerteza e imprevisibilidade (Bulut, 2020; Schreier, 2017, 2021). Por exemplo, apesar de lucros crescentes, as grandes empresas de games demitiram milhares de trabalhadores nos primeiros 25 dias de 2024 (Zambarda, 2024). Nesse mercado de trabalho fluido e dinâmico, o processo de trabalho não pode ser compreendido sem uma consideração dos fatores socioespaciais que existem fora do local de trabalho.

Deste modo, o processo de trabalho na indústria de games é moldado pela circulação de trabalhadores e de suas lutas (Dyer-Whiteford, 2015). A noção de circulação é central para o entendimento da relação capital-trabalho de uma perspectiva marxista, relacionando-se tanto à produção de valor quanto aos territórios e trabalhadores. Dyer-Whiteford (2006, tradução nossa) argumenta:

cada nó no circuito do capital é um sítio potencial de conflito onde as subjetividades produtivas requeridas pelo capital podem contestar seus imperativos. Se não todos, pelo menos muitos das quebras na circulação do capital ocorrem precisamente porque o poder de trabalho recusa-se a permanecer como tal: ele resiste e se reapropria.

A indústria de games é baseada na circulação de mercadorias, mas também de trabalhadores. Ela se vale de uma força de trabalho transnacional e da migração internacional. Por seu turno, os trabalhadores, de diferentes modos e em diferentes graus, expressam um desejo de organizar e circular suas lutas, com especificidades locais.

Assim, compreender a indústria de games como moldada pela mobilidade e pelo trabalho migrante significa apreender: (1) a economia política da indústria de games do ponto de vista do trabalho, enquanto uma força de trabalho que navega através de múltiplos ecossistemas de produção de games, com determinados recursos, instituições e valores, ressaltando os diferenciais de poder entre eles; (2) como a migração em si mesma é um importante fator da composição social dessa força de trabalho, influenciando decisivamente o processo e a organização do trabalho;

(3) possíveis similaridades e diferenças entre essa força de trabalho migrante na indústria de games e em outros setores da economia digital.

Essa tese dialoga com um crescente, nebuloso e interdisciplinar campo de estudos denominado por Sotamaa e Švelch (2021) de “estudos de produção de games” (*game production studies*). Questionando a natureza monolítica e única da indústria de games, os autores propõem uma leitura situada

das práticas, ambientes, e culturas de produção de games, o que joga luz sobre abordagens contraditórias e por vezes em competição que definem os modos atuais de produção de games [...]. Qualquer percepção homogênea da indústria de games deve ser contestada. Modos de produção de games variam local e regionalmente. Eles são atrelados a plataformas, aplicam vários modelos diferentes de financiamento e de negócios, e envolvem uma variedade de diferentes atores. Dada essa natureza multifacetada da produção de games, seu estudo acadêmico necessariamente inclui um conjunto diverso de abordagens teóricas e fenômenos empíricos (Sotamaa; Švelch, 2021, p. 9, tradução nossa).

Por isso, essa pesquisa usa abordagens da economia política, centradas nos fluxos de capital e de extração de mais-valia dentro da indústria de games (De Peuter; Dyer-Whiteford; 2009; Kerr, 2017); dos estudos de plataforma, que investigam as lógicas de governança das plataformas digitais e como elas afetam a produção e o consumo de games na era de uma sociedade interconectada (Poell; Nieborg; Duffy, 2022); de abordagens etnográficas e qualitativas das práticas de trabalho e da cultura dos estúdios em contextos específicos locais, dos grandes (Bulut, 2020; Schreier, 2017, 2021) aos pequenos e independentes (Keogh, 2023).

Além de uma literatura focada estritamente na indústria de games, essa tese fará uso de estudos da sociologia do trabalho, sobretudo quanto à caracterização do mundo do trabalho no século XXI, de textos e discussões da LPT e de contribuições dos estudos migratórios. Como a indústria de games se alimenta de uma cultura *gamer* própria a uma geração jovem e conectada, páginas, blogs e websites serão uma importante fonte de informação e auxílio. Foram consultadas também fontes de dados estatísticos, retirados de pesquisas e relatórios feitos por instituições e associações que fazem parte do ecossistema de produção de jogos digitais. Os dados empíricos primários advêm de 14 entrevistas semiestruturadas realizadas com trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais, entre outubro de 2022 e agosto de 2024.

Apresenta-se, a seguir, no capítulo 2, focado na interrelação entre trabalho, temporalidade e subjetividade, uma crítica materialista do trabalho (2.1), que tem como um de seus pressupostos o questionamento da tese do “fim do trabalho”. Passa-se a uma tentativa de caracterização da nova morfologia do trabalho (2.2), que perfaz um mundo do trabalho com novos regimes de temporalidade com todas suas repercussões para as subjetividades laborais (2.3). Encerra-se o capítulo com uma breve reflexão sobre o *crunch time*, que mostra que o trabalho na indústria de games, por misturar paixão e exploração, afetividade e pressão por desempenho, sintetiza algumas tendências inscritas no mundo do trabalho na contemporaneidade (2.4).

No capítulo 3, apresentam-se alguns aspectos da economia política da indústria de jogos digitais, enfatizando algumas características que a diferenciam de outros setores das indústrias culturais (3.1). Toma-se a indústria de jogos digitais como um setor da indústria cultural e, a partir de algumas reflexões sobre suas dinâmicas de espacialização, mobiliza-se o conceito de “lógicas de produção” para uma compreensão das diferentes formas de estruturação dessa indústria segundo determinados modelos de negócio, que são condicionados por fatores tecnológicos e sociais mais amplos. A partir da exposição dessas lógicas de produção pode-se entender melhor a divisão do trabalho e a organização do trabalho dentro da indústria (3.2). Reflete-se, também, sobre os obstáculos à democratização do campo de produção de games, que, apesar de ter vivenciado recentemente uma explosão de produções independentes às margens do núcleo central da indústria, ainda é marcado pela persistência de uma série de fatores que mantém a hegemonia econômica de um pequeno número de grandes empresas (3.1.4).

No capítulo 4, apresentam-se algumas definições de mobilidade do trabalho, considerando, dentre elas, a migração como um tipo especial de mobilidade (4.1). Expõem-se, além disso, as implicações espaço-temporais da emergência do trabalho digital por meio dos conceitos de migração virtual e *body shopping* (4.2). Ao final, passa-se a um breve comentário, a partir dos estudos migratórios, sobre as dinâmicas de mobilidade e imobilidade presentes na experiência laboral de trabalhadores migrantes (4.3).

No capítulo 5, discute-se a questão da mobilidade e da migração na LPT. Essa teoria de vertente marxista é mobilizada para a determinação da especificidade da

mercadoria trabalho no modo de produção capitalista (5.1). Assim, passa-se à caracterização da dupla indeterminação do poder do trabalho, expressa na relação entre “barganha de esforço” e “poder de mobilidade” (5.2). Tenta-se, ao final, incorporar o problema da espacialidade e da migração à LPT, buscando levá-la para além do ponto da produção (5.3).

No capítulo 6, apresenta-se a análise das 14 entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais. O capítulo contém sete seções, incluindo uma dedicada à exposição da metodologia e do perfil dos entrevistados (6.1). As perguntas de pesquisa são o fio condutor da análise das entrevistas, que se coloca em diálogo com as problemáticas expostas nos capítulos teóricos da tese: economia política da indústria de jogos digitais, mobilidade e migração, trabalho digital, processo de trabalho e suas dimensões espaço-temporais. Encerra-se a tese com um capítulo de conclusão, que versa sobre os desdobramentos dos achados empíricos.

2 TRABALHO, TEMPORALIDADE E SUBJETIVIDADE

2.1 Crítica materialista do trabalho

Com a automação promovida pela microeletrônica e o choque provocado pelas políticas neoliberais da década de 1980, surgiram teorias que pretendiam repensar os conceitos e as categorias das relações de trabalho e emprego nas sociedades capitalistas modernas. Retomando argumentos de Gorz (1982), Offe (1989) apontou para a suposta obsolescência do paradigma da sociedade do trabalho, elencando elementos objetivos e subjetivos para sustentar sua tese. Objetivamente, com a paulatina substituição do trabalho humano pelas máquinas e o consequente incremento das ocupações ligadas ao setor terciário da economia (serviços e informação), haveria a perda de um critério que homogeneizasse as ocupações laborais, cuja aparente complexidade e reflexividade fazia com que seu variegado conteúdo tornasse impossível reduzi-las a uma medida comum de quantificação econômica. No plano subjetivo, como complemento à heterogeneidade das ocupações, isso se desdobraria em um enfraquecimento dos estímulos ao trabalho e de sua importância na estruturação da vida individual. Com o “fim do trabalho” enquanto forma de sociabilidade estruturante da sociedade, falar de classe trabalhadora representaria, assim, um anacronismo.

Recentemente, sobretudo após a crise financeira global de 2008, com a revolução tecnodigital ligada à Indústria 4.0, à datificação, à inteligência artificial e à ascensão das plataformas digitais, a tese do “fim do trabalho” e seu correlato, o “adeus à classe trabalhadora”, ganhou novo fôlego, adquirindo uma nova roupagem. Com a predominância de formas de trabalho mais flexíveis, abertas e descentralizadas, a autonomia e autodeterminação dos trabalhadores se sobreporiam aos vínculos laborais de teor coletivo e classista.

Essa percepção generalizada de que as transformações no mundo do trabalho representariam uma situação sem volta suscitou uma série de abordagens que apontam para uma obsolescência das regulações protetivas do trabalho. Cavalcanti e Filgueiras (2020) identificam pelo menos três delas, advindas de diferentes vertentes ideológicas. As duas primeiras – endossadas por instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) – são normalmente mobilizadas para enfatizar as mudanças no mercado de trabalho: a

primeira, ao afirmar que o trabalho por conta própria está aumentando e que há uma tendência que ele substitua o trabalho assalariado; a segunda, ao ressaltar o crescimento de formas de trabalho que não se enquadram nem no trabalho assalariado nem no trabalho por conta própria, constituindo uma “zona cinzenta” ou “terceira via”. Ambas influenciam diretamente a regulação pública e são utilizadas por instituições privadas como meio de justificar a inadequação constitutiva da regulação protetiva do trabalho. Embora crítica, a terceira abordagem, representada sobretudo pelas reflexões de Standing (2014), recai na mesma constatação das duas anteriores. Segundo ele, diante da ascensão do precariado numa economia globalizada, seria impossível voltarmos às regulações protetivas anteriores, restando a defesa de uma renda básica universal como forma de dirimir as desigualdades sociais.

Dentre as críticas feitas às teses sobre o “fim do trabalho” e o “adeus à classe trabalhadora”, em suas diferentes versões, destaca-se, em primeiro lugar, que elas são bastante restritivas, sendo concebidas de acordo com a realidade social e econômica dos países ricos do chamado Norte Global. Como sugere Antunes (2020), as pesquisas que se debruçam sobre o trabalho global devem levar em conta que a globalização do circuito produtivo recria milhões de empregos tipicamente industriais em várias partes do mundo. O avanço tecnodigital, com a introdução de robôs, inteligência artificial e todo o maquinário da indústria 4.0 em diversos setores da produção ocorre paralelamente à expansão de um conjunto expressivo de trabalhos manuais em países historicamente periféricos ao núcleo central do desenvolvimento capitalista, como Brasil, Índia, África do Sul e China. Assim, o processo progressivo de substituição de trabalho vivo por trabalho morto, sob a égide do capitalismo financeirizado de hoje, estaria produzindo uma clivagem cada vez mais profunda entre polos de produção tecnologicamente avançados e informatizados e zonas cinzentas, caracterizadas pela expansão de uma força de trabalho sobrando, supérflua e subutilizada (Antunes, 2020).

Diferenciando os termos *job* (emprego) e *work* (trabalho), Caffentzis (2005), em uma crítica aos livros *The End of Work*, de Jeremy Rifkin, e *The Labour of Dionysius*, de Negri e Hardt, problematiza a discussão sobre o fim do trabalho através do reconhecimento das diversas formas de trabalho (*work*) que têm sustentado o desenvolvimento capitalista apesar das mudanças tecnológicas – trabalho reprodutivo,

trabalho escravo e trabalho infantil. Para ele, a emergência de áreas de criação de valor nas franjas do sistema age como uma tendência neutralizante da queda da taxa de lucro decorrente dos processos automatizantes do capital (informatização e robotização): “a existência do *cyborg* é baseada na do escravo”.

Nessa mesma linha, Le Ludec, Cornet e Casilli (2023) argumentam que as aplicações de inteligência artificial, longe de eliminarem postos de trabalho por conta da automação de tarefas, apenas deslocam e terceirizam essas atividades para trabalhadores de países pobres, especialmente do Sul Global. Eles mostram que, por trás do funcionamento de dois sistemas de inteligência artificial implementados na França por *startups* locais (um *checkout* automático em uma cantina e um sistema de detecção de furtos em lojas de varejo), há o trabalho árduo e exaustivo de uma gama de anotadores e enriquecedores de dados em Madagascar. Crawford e Joler (2018), por sua vez, reconstroem, a partir da simples resposta de um aparato tecnológico como a Alexa, da Amazon, encontrado em milhões de lares ao redor do mundo, toda uma complexa e intrincada rede global de extração de recursos naturais não-renováveis e exploração de trabalho humano. Essa dissecação anatômica do que há de mais avançado tecnologicamente no mundo de hoje revela não só a ligação umbilical entre diferentes regiões do mundo, como também que o universo *weightless* do digital e do informacional está ancorado na materialidade produtiva e criadora do trabalho humano.

O próprio conceito de “precarização estrutural do trabalho” pressupõe uma estrutura ocupacional estável e institucionalizada que só se efetivou plenamente em um número circunscrito de países ricos do Norte Global nos chamados Estados de Bem-Estar Social no contexto dos pós Segunda Guerra. Sem essa observação, corre-se o risco de tomar a parte pelo todo. Conceitos tão difundidos e repisados como *gig economy*, ou “economia dos bicos”, perdem sua força explicativa quando aplicados a realidades socioeconômicas nas quais a informalidade, a alta rotatividade e a precariedade do trabalho sempre foram a regra e não a exceção. Em sociedades como a brasileira, a chamada plataformação do trabalho representa, na verdade, nos termos de Abílio (2017), uma subsunção da “viração” ao aparato maquinico-informacional do capital: reprodução do mesmo com verniz de novidade tecnológica. O que há de novo mesmo é que essas realidades periféricas estão sendo transpostas

para o centro do capitalismo (Casilli, 2021). Nesse sentido, Huws (2021) assinala que não devemos tomar a plataformação do trabalho como um processo abstrato que se aplica da mesma maneira a todos os lugares e setores. Embora o resultado desse processo seja uma tendência de homogeneização do trabalho ao redor do mundo, seu significado último deve ser analisado caso a caso, contextualmente; o que pode parecer degradação e precarização na Inglaterra, transmite, pelo menos inicialmente, uma ideia de modernização e melhora das condições de trabalho nas periferias brasileiras.

Além disso, as narrativas que decretam o fim do trabalho compartilham de uma visão que exagera a importância das mudanças tecnológicas em detrimento de fatores sociais e políticos. Esse fetichismo tecnológico está na base do “discurso da automação” que tem sido amplamente debatido na mídia e no meio acadêmico e que se condensou em um ideário com várias vertentes e proponentes: desde os futuristas liberais, principais disseminadores desse discurso, como Brynjolfsson e McAfee (2014) e Ford (2015), passando por figuras célebres do Vale do Silício, como Bill Gates e Mark Zuckerberg, e políticos com altos cargos no governo norte-americano, até chegar aos autores mais à esquerda, como Srnicek e Williams (2015) e Frase (2020).

Como lembra Benanav (2020), os defensores do discurso da automação atribuem o problema da baixa demanda por trabalho em termos globais a uma mudança tecnológica descontrolada, uma vez que novas tecnologias (robótica avançada, inteligência artificial, aprendizado de máquina etc.) teriam acelerado de tal forma a destruição de ocupações que poderíamos responsabilizá-las diretamente pelo fato de um crescente número de pessoas se encontrarem subempregadas ou desempregadas. Consequentemente, quase a totalidade desses autores, da direita à esquerda do espectro político, defende a implementação de uma renda básica universal, solução que nos conduziria do pesadelo da automação ao paraíso de uma “sociedade pós-trabalho” ou “sociedade do tempo livre”. Ora, além de questionar a eficácia dessa espécie de panaceia técnica, cujo teor aparentemente neutro abstrai dos conflitos sociais e políticos, Benanav (2020) demonstra que a principal causa dessa baixa demanda por trabalho reside na conjunção de *desindustrialização global persistente* e *estagnação econômica*, fatores que têm sido uma constante desde a reestruturação produtiva do capital iniciada na década de 1970.

Incitando a um conhecimento mais bem fundamentado da história da tecnologia, o historiador alemão Caspar Hirschi (2017; 2018) lembra que esse discurso da automação não é novo, aparecendo em ciclos, por razões estruturais e contingentes, desde os alvares da Revolução Industrial. No entanto, seus atuais proponentes, segundo ele, reproduzem as mesmas fantasias e falsos pressupostos dos seus antecedentes, utilizando-o apologeticamente como forma de legitimar a destruição criativa promovida pelos monopólios das mídias e das tecnologias de informação. Fetichizar o caráter supostamente novo e destrutivo da maré tecnológica no mundo do trabalho dispensaria os seres humanos da responsabilização pela persistência da exploração e da pobreza na sociedade.

Assim, uma das motivações dessa tese é contribuir para uma crítica materialista do trabalho, segundo a qual o trabalho humano é a potência criadora do mundo que nos cerca e ao redor do qual se desenrolam os conflitos fundamentais de nossa época. Pressupõe-se que ele seja analisado e julgado conforme seu conteúdo objetivo, lançando luz sobre os mecanismos materiais e ideológicos que invisibilizam o trabalho assalariado e a relação empregado/empregador – escondendo, por vezes, uma realidade marcada por jornadas de trabalho extenuantes, perda de direitos, transferência de custos e riscos para os autônomos e pela exclusão dos trabalhadores da legislação protetiva. Como veremos, por mais independentes e criativas que sejam as ocupações mais qualificadas e bem pagas do trabalho digital, como no caso dos trabalhadores da indústria de games, elas se subordinam, em última instância, à lógica de acumulação do capital, com seus métodos de administração, quantificação e controle do trabalho.

2.2 A nova morfologia do trabalho no mundo contemporâneo

Como vimos anteriormente, ao contrário de algumas teses e narrativas que afirmavam a perda da centralidade do trabalho enquanto categoria teórico-analítica central da sociedade contemporânea, constata-se que a classe trabalhadora não morreu. Hoje, bilhões de pessoas ao redor do mundo dependem exclusivamente de sua força de trabalho e de seu salário para sobreviver, defrontando-se, muitas vezes, com situações que evocam modalidades pretéritas de exploração do trabalho dos anos subsequentes à Revolução Industrial (Antunes, 2020). Basta pensarmos como

o trabalho nas plataformas digitais, apesar de seu verniz *high tech*, materializado na eficiência dos algoritmos, parte do mesmo princípio dos caminhões que, nas áreas rurais, passavam numa determinada área para pegar os trabalhadores do campo (Della Torre, 2019). Agora, porém, isso é deslocado para o meio virtual, o que possibilita a exploração de um grande contingente de trabalhadores urbanos em tempo real. Scholz (2016) utiliza a expressão “espoliação da multidão” para descrever esse novo modo de extração da mais-valia.

Contudo, também é verdade que, comparada ao período taylorista-fordista, a classe trabalhadora é hoje muito mais ampla, heterogênea e fragmentada, sendo objeto de processos multifacetados e multitendências. Antunes (2020, p. 92) diz que ela “compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção”. Nisso, ele inclui os trabalhadores produtivos, núcleo do proletariado, empregados na produção de mercadorias, materiais ou imateriais, mas também os improdutivos, pertencentes à esfera da circulação, que não participam diretamente na criação de valor, mas são imprescindíveis para o funcionamento do capitalismo. Daí, a presente tese compartilha do desafio, teórico e político, de compreender quem é a *classe-que-vive-do-trabalho* hoje, como ela se conforma e se configura, e como se dão suas resistências e seus potenciais de luta.

Assim, dentre as múltiplas processualidades em curso no mundo do trabalho, nota-se que, se por um lado ampliam-se os contingentes de trabalhadores que se precarizam e perdem o emprego, por outro surgem novas formas de extração de sobretrabalho articuladas ao maquinário altamente avançado das tecnologias de informação, que exigem tarefas mais intelectualizadas, cognitivas ou com melhores competências. Surgem, portanto, novas modalidades laborativas, partícipes, em maior ou menor escala, do processo de valorização do valor, mas que também descortinam novos mecanismos geradores de valor ligados à produção da esfera informacional da mercadoria (Antunes, 2020).

O objetivo desse capítulo é caracterizar a nova morfologia do trabalho no mundo contemporâneo, que surge através de uma complexa interrelação de fatores econômicos, políticos e tecnológicos que se reforçam mutuamente. Essas mudanças fazem com que uma série de características do trabalho que em períodos anteriores

considerávamos incomuns ou excepcionais são agora tidas como normais e corriqueiras por boa parte da população, alterando, com isso, nossas expectativas do que entendemos ser um *comportamento normal do trabalho*.

Como veremos, as trajetórias profissionais e as experiências laborais dos trabalhadores brasileiros da indústria de games que são objeto desse estudo se desenrolam sob o horizonte histórico dessa nova morfologia do trabalho, na qual se identificam formas mais flexíveis e liofilizadas de acumulação, acompanhadas de mudanças estruturais e organizacionais do processo de trabalho e legitimadas por novos discursos e ideologias.

Para traçá-la, partiremos da reconstituição histórica feita por Huws (2014), que, ao teorizar sobre as mudanças no mundo do trabalho desde a Segunda Guerra, discerne três períodos hegemônicos (ou dominantes) e afirma que, agora, estaríamos em um quarto, em fase de consolidação.

O primeiro desses períodos, que vai do fim da Segunda Guerra, em 1945, à crise da OPEP, por volta de 1973, conhecido também como “Estado de Bem-Estar Social”, “Era de Ouro do capitalismo” ou “Fordismo”, é marcado pela prosperidade econômica das economias capitalistas desenvolvidas do Ocidente. Nele, houve a criação de planos econômicos nacionais desenvolvidos a partir de uma estrutura institucional tripartite formada por governos nacionais, empresas e sindicatos. Embora algumas empresas já fossem multinacionais, as economias eram dominadas por corporações nacionais dispostas a negociar compromissos em âmbito nacional, atadas, por vezes, a leis antitruste. A Guerra Fria criou fortes incentivos para acordos especiais com os trabalhadores, com o receio de que eles se voltassem para o comunismo. Pelo menos para os trabalhadores homens, brancos e mais qualificados, havia uma expectativa de que os empregos fossem contínuos, formalizados contratualmente, com perspectivas de ascensão na carreira, e que oferecessem férias regulares, auxílio-doença, pensões e aposentadorias. A esse modelo do mercado de trabalho correspondia uma forma de constituição da família: o trabalhador masculino era visto como o “ganha-pão” (*bread winner*) do lar, enquanto as mulheres eram responsáveis pelo trabalho de cunho reprodutivo (Huws, 2014). As esferas do trabalho e do tempo livre eram cuidadosamente separadas e bastante discerníveis, embora, como lembra Adorno (1995), formassem uma unidade da dominação em uma contínua

cadência de momentos de tensão, próprios à racionalidade do trabalho, e de esquecimento e relaxamento, inscritos na esfera do lazer, cuja função era recuperar as energias dos trabalhadores para que eles se colocassem em condições renovadas de voltar ao processo de trabalho.

O período seguinte, que se inicia com a crise do petróleo de 1973 e vai até fins da década de 1980, é caracterizado por uma crise de rentabilidade do capital que acirrou os conflitos entre empregadores e trabalhadores, resultando em um aumento no uso de trabalhadores migrantes e de mulheres em postos de trabalho com baixa qualificação, muitos deles temporários. Aquisições e fusões levaram a uma crescente concentração do capital e ao surgimento de multinacionais, que começaram a realocar o trabalho de manufatura para os países pobres, com legislações ambientais e trabalhistas mais frouxas. O processo de desindustrialização levou ao desemprego estrutural em algumas regiões, mas o modelo de emprego vitalício ainda estava em disputa. Os sindicatos permaneceram fortes em algumas regiões, com perdas em alguns campos compensadas por ganhos em outras, particularmente no setor público e no setor de serviços, que empregavam um grande número de mulheres e minorias cada vez mais em busca de igualdade e novos direitos. Embora um discurso sobre empregos atípicos começou a emergir, as profissões eram, no geral, sujeitas à regulação formal e à negociação contratual (Huws, 2014).

A próxima época se inicia com a queda do muro de Berlim e o fim da União Soviética, no início dos anos 1990. A desregulamentação e a abertura do livre comércio de bens e serviços permitiram fluxos desimpedidos de capital, propriedade intelectual e informações através das fronteiras nacionais. A ofensiva neoliberal contra os sindicatos reduziu a proteção ao emprego e catapultou um processo de privatização que abriu o setor público enquanto um novo campo de lucro para o setor privado. As tecnologias de informação e comunicação tornaram-se mais baratas e onipresentes, permitindo que os computadores individuais fossem conectados de maneira cada vez mais contínua e que seus conteúdos fossem trocados tão rapidamente quanto o permitia a infraestrutura de telecomunicações. Em 1992, na esteira da formação da União Internacional de Telecomunicações (UIT) e do lançamento da *World Wide Web* (www), iniciou-se uma era de rápida

desregulamentação e modernização em todo o mundo, com a redução de preços de alguns serviços e lançamento de novos, como a telefonia móvel (Huws, 2014).

Assim, estava preparado o terreno para o surgimento da terceirização *offshore* no processamento de informações, que seguiu um modelo similar ao desenvolvimento da divisão global do trabalho na manufatura. Embora houvesse muitos desafios na adoção inicial da terceirização *offshore*, como problemas técnicos e culturais, identificou-se, na década de 1990, um crescimento constante dessa terceirização para regiões mais desenvolvidas da Índia e outras partes da Ásia e da América Latina, o que foi impulsionado pela necessidade de serviços em larga escala e pelas demandas infraestruturais relacionadas à expansão da Internet. Esse também foi um período de crescimento frenético e instabilidade econômica, com o surgimento e o colapso dos Tigres Asiáticos e o inchaço e o estouro da bolha *dotcom*. No entanto, apesar disso, o uso das tecnologias de informação e comunicação continuou se expandindo pelo mundo e deu origem a novas indústrias e empresas, incluindo a nova geração de multinacionais: os provedores globais de telecomunicações, os conglomerados da mídia e do entretenimento e as grandes corporações que hoje dominam a Internet (Huws, 2014).

Quando as comunicações telemediadas se tornaram enfim parte da normalidade da vida diária, estavam dadas as condições para a transição da modalidade de trabalho presencial para formas de trabalho remoto, virtual ou híbrido. A facilidade de acesso ao e-mail, que pode ser verificado de qualquer local e a qualquer hora, começou a corroer os limites fixos entre casa e trabalho, e as horas gastas trabalhando formalmente se tornaram mais difusas e menos definidas. Outros começaram a usar a Internet para atividades que oscilavam ambigualmente entre trabalho e diversão. Quase imperceptivelmente, muitos dos parâmetros que definiam um trabalho em períodos anteriores foram se dissolvendo (Huws, 2014).

Finalmente, salienta Huws (2014), o atual período se inicia com a crise financeira global de 2008, a partir da qual a morfologia do trabalho, como a estamos definindo aqui, modificou-se profundamente. A nova paisagem do trabalho é dominada por corporações transnacionais de um modo nunca visto antes. Porém, com algumas diferenças. O ambiente corporativo global não é mais exclusivamente dominado por Estados Unidos, Europa e Japão. As empresas de países anteriormente classificados

como “em desenvolvimento” têm um papel cada vez maior na definição da economia global e, como consequência, do mercado de trabalho global. Além disso, muitas dessas empresas operam agora em setores que antes eram considerados eminentemente nacionais em alcance – saúde, educação, mídias e entretenimento, varejo etc.

É bem provável que os jovens que estão entrando no mercado de trabalho se vejam trabalhando para esses gigantes do mercado, sendo parte de um exército de trabalho global que compete diretamente com outros trabalhadores mais qualificados em outras partes do mundo. Em contraste com períodos anteriores, o poder de barganha desses empregadores globais é muito maior que o dos trabalhadores, cujas vidas, como trabalhadores e consumidores, são cada vez mais influenciadas por eles. Enfraquecidos pelo crescente poder do capital financeiro internacional, os Estados Nacionais se veem cada vez mais incapacitados de intervir.

Isso tem alguns desdobramentos que são fundamentais para a compreensão da natureza do trabalho em setores mais criativos do trabalho digital, como o trabalho na indústria de games, objeto dessa tese. Como essas empresas transnacionais atuam em um ambiente competitivo global, elas devem criar produtos cada vez mais complexos e inovadores, de alta qualidade, *ao mesmo tempo* que devem assegurar a propriedade intelectual sobre eles (Rossiter, 2003). Ou seja, elas necessitam de trabalhadores qualificados e criativos que lhes forneçam as ideias e os conteúdos simbólicos, imagéticos e culturais que sustentam o processo de inovação, mas que não deixem de se manter leais a esses empregadores. Ao mesmo tempo que precisam colocá-los na linha, extrair sua propriedade intelectual e simplificar o processo de trabalho em nome da gestão do conhecimento, elas têm que mantê-los motivados, encorajando um fluxo de novas ideias que garanta a alta qualidade do produto. Essa contradição objetiva entre *expressão* e *expropriação*, *autonomia* e *controle*, *liberdade* e *alienação*, emerge, na consciência desses trabalhadores, na forma de um *trade-off* entre *liberdade* e *segurança material*, o que intervém no modo como eles circulam no mercado de trabalho. Para os trabalhadores que ocupam postos mais altos em uma organização, cujos conhecimentos e habilidades são até certo ponto insubstituíveis, isso pode representar algum poder de barganha.

Além disso, uma vez que as tecnologias de informação e comunicação são agora partes constitutivas, de um modo ou de outro, de todas as formas de trabalho, sobretudo daquelas que lidam diretamente com a tecnologia, isso dilui as fronteiras de trabalho e não-trabalho, trabalho e tempo livre, uma característica marcante de muitas dessas novas profissões, tanto mais porque muitas delas não estão sujeitas à regulação governamental ou operam de modo global, o que dificulta, em teoria, a imposição das legislações nacionais vigentes. Essa imposição de uma temporalidade difusa tem como principal desdobramento o aumento da intensidade e da extensão do trabalho na vida cotidiana (Huws, 2014).

2.3 Organização temporal, cultura do desempenho e subjetividade

Essa mudança da temporalidade do trabalho, refletida na interpenetração entre trabalho e tempo livre, esfera da racionalidade do mercado e esfera afetiva, não deve ser reduzida meramente a fatores tecnológicos. Suas causas são múltiplas e complexas, envolvendo também elementos econômicos, políticos e culturais, que confluem e redesenham a paisagem do mundo do trabalho, gerando novos discursos, ideologias e formas de subjetividade. Por defender que essa dimensão temporal é fundamental para a compreensão do mundo do trabalho no século XXI, já que ela atravessa a experiência laboral de diversas ocupações e profissões, fazendo-se sentir de modo mais explícito naquelas ligadas às tecnologias de informação e comunicação, define-se, a seguir, algumas de suas características e implicações.

Existem uma série de teorias que vêm tentando apreender as transformações socioculturais sofridas pelo capitalismo nas últimas décadas. Suas bases materiais se originam, segundo Harvey (2011), em meados da década de 1970, quando, por conta de uma grave crise de acumulação do capital, prevaleceu novamente o movimento de circulação do dinheiro que resultou na liberação das forças do mercado de suas restrições políticas e sociais tradicionalmente fundadas nas cada vez mais débeis fronteiras dos Estados-Nação. Além da diminuição dos custos do trabalho, essa mundialização do capital provocou profundos impactos no âmbito da organização industrial e do sistema produtivo, que se acirraram com o fim da União Soviética na década de 1990, bem como trouxe consigo uma série de desdobramentos subjetivos e reconfigurações discursivas no âmbito do trabalho.

Com a reestruturação do Estado conforme os princípios do mercado, emerge um tipo de racionalidade social concorrencial que se imiscui em todos os âmbitos da vida, exacerbando os velhos imperativos da modernidade: mercado, eficiência técnica e indivíduo. Em sua dimensão potencialmente totalizadora, que estrutura a ação de governantes e governados, essa racionalidade tende a converter os indivíduos em empreendedores de si mesmos, em contínua concorrência e competição com os demais (Dardot; Laval, 2016). Um subproduto característico do neoliberalismo é a conformação de um “Eu empreendedor”, interpelado a ter altos níveis de desempenho, a assumir a responsabilização dos riscos sociais e a incrementar seu capital humano, sob a ameaça perene de ser excluído do jogo social. Por isso, como lembra Pelegrini (2023), o neoliberalismo deve ser entendido não só como uma ideologia política que apregoa a eliminação de qualquer instância social de mediação e regulação do puro interesse individual baseado nas trocas de mercado, como também um modo de ser e de existir que implica uma determinada forma de condução da vida e de gestão do tempo. Nele, como aponta Antunes (2020, p. 113-114), identificam-se formas mais interiorizadas e subjetivadas de dominação:

Se, na empresa taylorista-fordista, o despotismo é mais explícito em sua conformação, e o estranhamento ou modo de ser da coisificação acaba sendo mais direto, na fábrica da flexibilidade liofilizada, diferentemente, as novas técnicas de “gestão de pessoas”, as “colaborações” e as “parcerias” procuram envolver as personificações do trabalho de modo mais interiorizado, procurando converter os empregados “voluntariamente” em uma espécie de autocontroladores de sua produção, em déspotas de si mesmos.

Assim, essa racionalidade neoliberal se interrelaciona com uma determinada forma de organização temporal da vida, que, por sua vez, se desdobra em uma série de patologias sociais. Para Sennett (1999), um capitalismo flexível, marcado pela pressão do curto prazo, corrói o caráter, pois dificulta o compromisso, a lealdade e a confiança mútua, fundamentos do valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e relações com os outros. Han (2017) fala de uma “sociedade do cansaço”, cuja violência sistêmica, marcada por um excesso de positividade, faz das doenças neuronais, como a depressão e a síndrome de *Burnout*, as doenças típicas de nossa era. Crary (2014) aborda essa temática com o conceito de “capitalismo 24/7”, em que o sono seria a última fronteira de resistência às pressões do mercado global neoliberal, baseado na inscrição geral da vida humana na duração sem descanso, definida por um princípio de funcionamento contínuo. Denominador comum desses diagnósticos,

segundo Kurz (1999) é a imposição sem precedentes do vazio espaço-tempo capitalista, quando “a exploração dos recursos temporais parece ter chegado a seu limite histórico, sendo impossível evitar que o problema do tempo, agora iminente, se insinue na consciência social”.

Nesse sentido, em sua Teoria da Aceleração, Rosa (2019) sugere que as mudanças atuais nas práticas e instituições, assim como as relações do indivíduo consigo mesmo (*Selbstverhältnissen*), só podem ser adequadamente compreendidas se levarmos em conta a dimensão temporal³. Na tardo-modernidade capitalista, cujo arranjo institucional é condicionado por uma dinâmica aceleratória de processos e acontecimentos, nota-se que, espacial e temporalmente, as esferas de trabalho e tempo livre se embaralharam, apresentando-se de modo cada vez mais indistinguível.

Como assinala o autor, dois dos princípios de desacoplamento entre trabalho e tempo livre oriundos da Revolução Industrial estão em vias de regredir para modelos pré-capitalistas, mesmo que o capitalismo enquanto sistema econômico permaneça intacto. Ligados aos esquemas de trabalho taylorista-fordista, esses princípios já constituem entraves ao dinamismo exigido pela economia globalizada de hoje:

(1) *A separação da subjetividade do trabalhador – suas preferências e anseios – da racionalidade econômica do trabalho e a consequente cisão entre casa e trabalho, vida privada e vida pública.* Nos últimos anos, têm proliferado narrativas e discursos com o intuito de ressubjetivar o trabalho. Para que ele possa ser intensificado, deve-se insuflá-lo com energias motivacionais e afetivas, levando em conta as habilidades e ritmos individuais, bem como as necessidades espaço-temporais dos sujeitos. Em alguns casos, como mostra a ideologia do *mindfulness*, tomam-se de empréstimo elementos místicos e religiosos (Purser, 2019). Como consequência, a separação entre local de trabalho e casa, ambiente profissional e espaço de descanso e lazer, é cada vez mais apagada: por um lado, o trabalho pode ser levado diretamente para casa, misturando-se com afazeres e obrigações domésticas, em ritmos alternados e irregulares; por outro, elementos lúdicos e recreativos podem ser integrados

³ A Teoria da Aceleração de Rosa (2019) representa uma reflexão sistemática sobre a problemática do tempo na contemporaneidade, em todas suas implicações para o mundo do trabalho. Como ele coloca: “como pesquisa teórico-social, [a teoria da aceleração] ambiciona abrir novos horizontes de questões e fornecer novas perguntas orientadoras para pesquisas empíricas futuras, nas quais a tese, tanto difusa quanto pervasiva, de uma aceleração geral da vida social possa ser traduzida para um campo de questões investigativas empírica e precisamente definíveis” (Rosa, 2019, p. 53).

diretamente no dia a dia da empresa ou do escritório através da promoção de atividades esportivas ou culturais.

Nas indústrias de alta tecnologia, das quais fazem parte os grandes estúdios de games, é bastante comum a inclusão de elementos lúdicos e do âmbito do lazer no local de trabalho. Trata-se de transformar o local de trabalho em uma espécie de *playground*, com pufes, estações de comida, lavanderia, academia ou lugares para massagem, onde as pessoas podem conversar, trocar ideias, jogar videogame ou tomar cerveja (Albom, 2013; Bulut, 2020). Não há cubículos. No “novo espírito do capitalismo”, o trabalho se torna tão espetacular que ele já nem parece trabalho (Boltanski; Chiapello, 2009). É algo divertido, lúdico, dinâmico, totalmente diferente do trabalho industrial com suas hierarquias, seu tédio e sua sujeira.

Essa mistura tem como objetivo incrementar a produtividade no contexto da produção criativa. As diversões e o investimento no bem-estar dos desenvolvedores incorporam as mais mundanas características da vida social no contexto da produção, amplificando a vida em um ambiente de trabalho não muito diferente de uma sala de estar, cheio de conversa, risadas e lazer. O resultado é quase uma completa identificação de trabalho e vida.

Como constata Voß (1998) em seu projeto de pesquisa sobre a transformação da conduta de vida de profissionais, a desdiferenciação progressiva entre mundo do trabalho e mundo da vida tem como resultado uma erosão em favor de uma mais avançada aceleração da produção, distribuição e consumo e, assim, do processo de valorização do capital:

Pode-se constatar, de forma generalizada: quanto mais pronunciada a derrubada das barreiras das relações de trabalho e, com isso, mais pronunciada a obrigação de uma reestruturação ativa do próprio trabalho, maior se torna a necessidade de se orientar todo o cotidiano segundo as exigências profissionais, e organizá-lo de forma eficiente (p. 25, tradução nossa).

(2) *O desacoplamento do tempo de trabalho em relação ao objeto de trabalho, princípio segundo o qual o tempo de trabalho é determinado conforme uma duração abstrata, relativa ao calendário e ao relógio, o que permitiu, pelo menos durante certo tempo, a planejabilidade, a manipulabilidade temporal e, conseqüentemente, a aceleração de processos sociais.* Com as atuais tendências à produção flexível, à desregulação espacial e temporal do trabalho, e à produção e fornecimento *just in*

time, orientados conforme às flutuações da demanda, vê-se, cada vez mais, no âmbito do trabalho, elementos de direcionamento à tarefa e ao acontecimento. Nesse sentido, o trabalho pode não acabar quando o ponteiro do relógio indica o fim do expediente, prolongando-se indefinidamente até que a tarefa seja cumprida ou o prazo estipulado do projeto termine. Tendo em vista a liberdade espacial possibilitada por computadores transportáveis e telefonia móvel, é de se supor que o princípio de orientação à tarefa e todas suas implicações para a organização temporal da vida estejam especialmente presentes no trabalho digital que, no geral, pode ser realizado a qualquer hora, de qualquer lugar do mundo.

Através de uma série de entrevistas com trabalhadores do setor de informação, Gregg (2011) mostra como a introdução paulatina das tecnologias móveis no trabalho reforça uma tendência já muito presente na vida dos assalariados, isto é, colocar o trabalho como centro da vida em detrimento de outras formas de intimidade e realização pessoal. As tecnologias móveis incentivam os trabalhadores a terem uma “relação íntima com o trabalho” (*work’s intimacy*). Elas mudam a sensação de disponibilidade, ocasionando uma “invasão da presença” (*presence bleed*) que captura as dimensões comportamentais e as expectativas profissionais dos trabalhadores do setor de comunicação e informação. Quando as conexões online permitem acesso ao trabalho além das horas formalizadas no contrato, a possibilidade de querer e estar disponível para o trabalho é como uma compulsão que pode ser monitorada.

2.4 Nota sobre o *crunch time*

Traçou-se, nesse capítulo, a nova morfologia do trabalho no mundo contemporâneo, pontuando algumas de suas características a partir de uma perspectiva materialista, que considera o trabalho humano como fonte criadora do mundo ao nosso redor. Essa nova paisagem do trabalho repousa em formas e arranjos organizacionais mais flexíveis e indeterminados, marcados por uma temporalidade descontínua ou síncrona, em que tempo de trabalho e tempo livre, racionalidade econômica e subjetividade, misturam-se ao ponto da indistinção. Novos discursos e ideologias investem o trabalho com energias volitivas, falando aos desejos e às paixões dos trabalhadores sob uma pressão contínua por desempenho e

produtividade que se converte em exaustão, cansaço e anulação do “Eu”. As tecnologias de informação e comunicação aprofundam essas tendências. Elas se espalham molecularmente por todas as instâncias do espaço social, causando uma sobrecarga de telas e estímulos audiovisuais (Türcke, 2010). Assim, reconfiguram e modulam a espaço-temporalidade do trabalho.

Tecnológico e comunicativo, flexível e culturalmente motivado, misturando computação e arte, técnica e criatividade, racionalidade e paixão, podendo ser extremamente exaustivo e desafiador: o trabalho na indústria de games é atravessado por várias das tendências inscritas na morfologia do trabalho no mundo contemporâneo. Seu ponto de fuga, que o desnuda como *síntese contraditória das modalidades de trabalho hegemônicas no capitalismo digitalizado do século XXI*, é o fenômeno do *crunch time*. Também chamados de “momentos críticos”, são períodos, normalmente próximos da data de um lançamento de um jogo, nos quais os trabalhadores de games chegam a trabalhar 85 horas por semana, de segunda a segunda, ao ponto da exaustão, normalmente sem receber horas extras, banco de horas ou adicional por férias. Bastante documentado em inúmeras pesquisas sobre o trabalho na indústria de games, o fenômeno do *crunch time* nos faz pensar como, no mundo de hoje, paixão e exploração econômica, prazer e alienação, andam lado a lado, sendo dois lados de uma mesma moeda. Nesse sentido, como lembra Lordon (2014), alienação deve ser pensada não mais como “perda” e “distância”, como no conceito clássico de Marx, mas em termos de “fixação” e “encerramento”.

Antes de adentrarmos mais detidamente no trabalho com games, pontuando suas características e traços fundamentais, discorreremos sobre a origem do jogo digital enquanto objeto cultural, sua conversão em mercadoria, sobre a qual se erige a indústria de games, um dos setores do entretenimento global mais lucrativos de todos os tempos.

3 JOGOS DIGITAIS, INDÚSTRIA E TRABALHO

Neste capítulo, serão abordados, primeiramente, alguns aspectos relativos à economia política da indústria de games: os jogos digitais enquanto mercadoria, as particularidades da indústria em relação a outros setores das indústrias culturais, suas dinâmicas de espacialização e lógicas de produção, e obstáculos à democratização do campo de produção de games. Além disso, serão discutidas algumas características do trabalho nessa indústria.

3.1 A indústria de jogos digitais: economia política e lógicas de produção

3.1.1 A mercadoria

Não foi por acaso que Marx (1983), ao discorrer sobre a natureza do modo de produção capitalista, começa com a análise da mercadoria, “cheia de sutileza metafísica e manhas teológicas” (p. 70). Isso porque, embora aparentemente simples, a forma mercadoria é também a mais fundamental, pois dela se desenvolvem todas as outras determinações do modo de produção capitalista – valor, dinheiro e capital. Portanto, antes de falarmos da indústria de videogames, temos que nos debruçar em sua forma fundamental: os games enquanto mercadoria, como objeto cultural que satisfaz determinadas necessidades humanas.

Não há um ponto único de origem dos jogos digitais. Múltiplos contextos sociais e culturais moldaram sua forma ao longo da história. Narrativas baseadas em um determinismo tecnológico, como se as aspirações prévias dos *gamers* só esperassem por seu meio tecnológico adequado de expressão, são por demais redutoras, pois negligenciam os começos em falso, as ideias que não deram certo, e “as inovações que foram introduzidas, mas que não levaram a nada, talvez coisas que definiram o que seria um bom game por um momento, mas que foram esquecidas” (Kirkpatrick, 2013, p. 52, tradução nossa)⁴. Ou seja, não há um *telos*, um fim determinado e pré-

⁴ Kirkpatrick (2013) cita como exemplo o *Power Glove* da Nintendo, de 1989-1990, criado para incluir uma ampla gama de movimentos no sistema de controle; e o sistema *Mindlink* da Atari, de 1984, que tinha o objetivo de interpretar o pensamento dos jogadores. Considerados significativos para seus inventores na época, esses sistemas foram fracassos retumbantes, parecendo, ao *gamer* de hoje, algo estranho e anômalo. Aliás, essa crítica ao determinismo tecnológico na evolução dos games permite questionar uma visão hegemônica da história da indústria de games exageradamente centrada no contexto norte-americano. Embora colossal, a crise da Atari em meados da década de 1980, que colocou em dúvida o futuro da indústria de games, ocorreu paralelamente ao florescimento da indústria britânica e do início do sucesso da japonesa Nintendo.

definido para a evolução dos games. Escolhas feitas por grupos sociais relevantes condicionam o papel do jogo digital na cultura, combinando-o com as potencialidades das novas tecnologias de modo a produzir um novo artefato tecnológico, cujo significado não pode ser separado de seu contexto social. Resultado de uma “dialética da invenção”, os jogos digitais tiveram que percorrer um longo processo de legitimação, até serem reconhecidos como uma classe específica de objetos, uma forma cultural com seus próprios critérios de julgamento e avaliação, materializados por práticas culturais direcionadas a uma esfera de apreciação estética autônoma (Kirkpatrick, 2013).

Suas primeiras formas discerníveis nasceram no período da Guerra Fria, no seio do complexo industrial-militar norte-americano, sendo, a princípio, simulações computacionais de conflitos bélicos. Esses primeiros games – como *Tennis for Two*, de 1958, e *Spacewar*, de 1961 – eram um meio lúdico e amigável de tornar palpável o funcionamento dos computadores quando, no Ocidente, o eixo produtivo estava migrando das fábricas e manufaturas para as indústrias de serviço e informação (Anable, 2016). Nas mãos de hackers e estudantes inspirados na cultura libertária de maio de 1968, tornaram-se formas de escapar do tédio do trabalho, mobilizando processos comunitários e colaborativos.

De atos de brincar, os jogos digitais tornaram-se rapidamente grandes empreendimentos comerciais, no centro de lutas acirradas por domínio de mercado. Eles tiveram um importante papel na progressiva estetização da tecnologia vislumbrada por teóricos críticos como Marcuse (2007) e Feenberg (2022), ajudando a tornar mais palatável e intuitiva as interfaces dos computadores. Protagonizaram, com isso, o deslocamento e a ressignificação da crítica artística do capitalismo, contribuindo para o design da tecnologia pós-industrial, que mistura, sob o domínio do capital, trabalho e tempo livre, poder e rebeldia, dominação e transgressão.

Hoje, eles sustentam enormes comunidades de jogadores, *streamers*, fãs, criadores e divulgadores de conteúdo, possibilitando trocas e intercâmbios culturais. São instrumentos de difusão cultural – como no caso da cultura dos mangás com o sucesso dos jogos da Nintendo – e até mesmo objeto de disputas geopolíticas (De Peuter; Dyer-Whiteford, 2009). Nos esportes eletrônicos (*eSports*), os games se tornaram uma atividade profissional, proporcionando espetáculos de massa que até

pouco tempo atrás eram restritos a esportes mais tradicionais como o futebol. Na China, onde calcula-se que há mais de 400 milhões de fãs de esportes eletrônicos, multidões saíram às ruas para comemorar o título mundial de *League of Legends* da EDG, uma organização de *eSports* sediada em Xangai (Loh, 2021).

Há algumas percepções equivocadas que reduzem os jogos digitais à diversão e ao entretenimento. Na medida em que unem arte, cultura e tecnologia, eles servem para diversos propósitos, desde o treinamento de soldados, em experiências multimídia e de realidade virtual, passando pelos jogos de publicidade e *advertisement* (*advergames* ou *serious games*), até a seleção de pessoal nas empresas. Apesar de sua importância enquanto objeto cultural, ainda carecem de reconhecimento público, fazendo com que sua extensa comunidade de jogadores seja uma bolha grande e isolada, operando na lógica binária dos iniciados e não-iniciados, participantes e não participantes. Há ainda um desentendimento generalizado da sociedade que enxerga os videogames de forma limitada, apenas como algo violento, limitando-os ao gênero de ação e *First Person Shooter* (FPS), “tiro em primeira pessoa”, ou como algo supérfluo, feito para crianças e adolescentes (Varella, 2021). Esses estereótipos são verdadeiros obstáculos, segundo Nieborg e Foxman (2023), no caminho dos games em sua busca de se tornarem uma “cultura mainstream”.

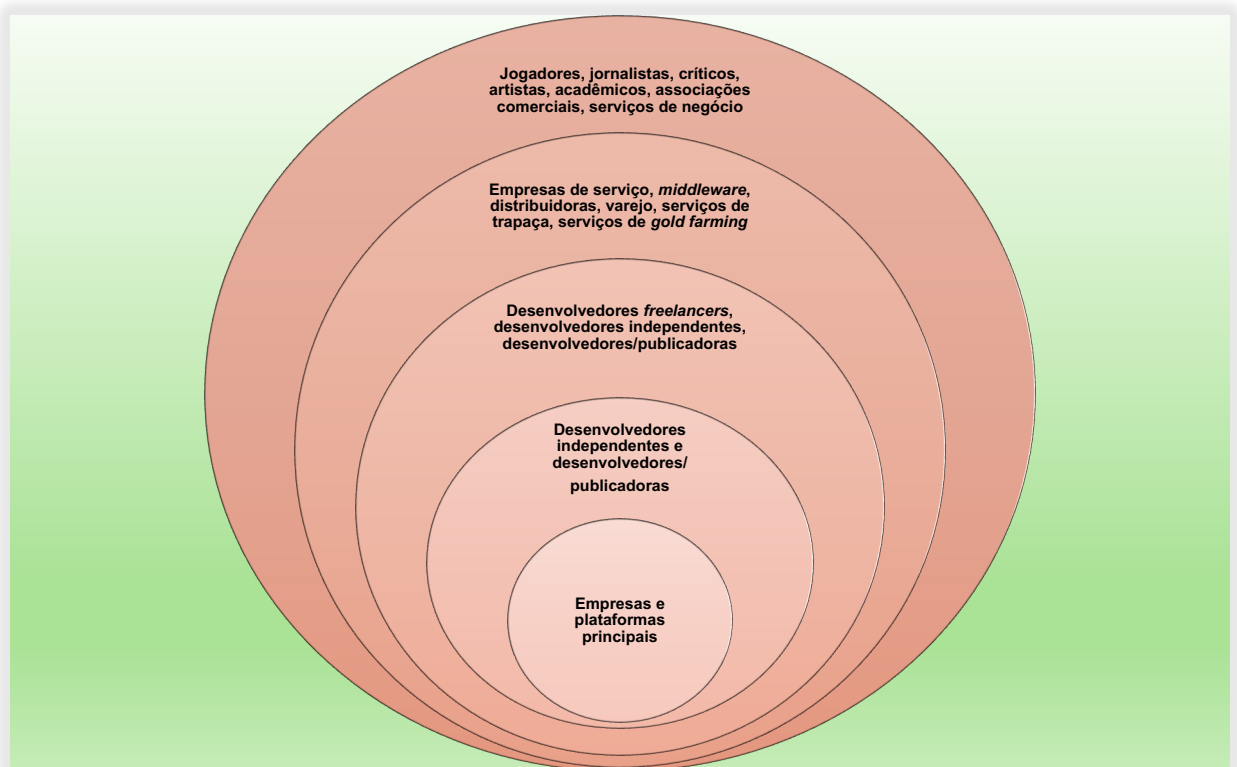
3.1.2 Indústria e economia política

Em termos econômicos, a indústria de games é a indústria de entretenimento mais valiosa e que mais cresce no mundo. Em 2020, ano da pandemia de Covid-19, seu faturamento global foi de 180 bilhões de dólares, número maior que o da indústria cinematográfica (101 bilhões de dólares) e da música (20 bilhões de dólares) combinados (Witkowski, 2020). Não por acaso, o game *Grand Theft Auto V* (GTA V), do estúdio britânico *Rockstar*, é o produto de mídia interativa mais bem-sucedido de todos os tempos, vendendo 90 milhões de cópias e gerando mais de 6 bilhões de dólares em receitas no mundo todo. Essa cifra é mais de duas vezes maior que a receita gerada por *Avatar*, àquela altura o filme mais lucrativo da história do cinema hollywoodiano.

A indústria de games pode ser concebida enquanto um ecossistema global, formado por diversos outros ecossistemas sobrepostos, delimitados por fatores como

geografia, estrutura política e institucional, empresa dominante e plataforma tecnológica (console, *smartphone*, computador ou *tablet*). A produção de um game pode ser feita por grandes estúdios, normalmente multinacionais, pequenos e médios desenvolvedores, estúdios independentes (os chamados *indies*), estúdios de terceirização ou desenvolvimento externo. Ela conta também com provedores de serviços especializados, consultorias, empresas de localização, teste e qualidade de *software*, produtoras de trilha sonora e empresas de apoio (publicadores e distribuidoras), institutos de ensino para formação profissional, investidores e associações empresariais e profissionais (Figura 1).

Figura 1 – Principais atores na cadeia de produção



Fonte: Kerr (2017, p. 84, tradução nossa)

Delineiam-se, aqui, algumas características da economia política da indústria de jogos digitais. Em primeiro lugar, similarmente a outros setores das indústrias culturais, na indústria de games está presente a dinâmica de conglomerados, ou seja, o capital econômico tende a se concentrar nas mãos de poucas grandes empresas que operam em nível global. Assim, embora as fontes divirjam em um ponto ou outro, é fato insofismável que no topo da indústria de games encontram-se os gigantes da

tecnologia que, ou publicam seus jogos diretamente, ou detém a propriedade, direta ou acionária, sobre diversos outros estúdios e empresas de renome. Dentre as maiores empresas de games do mundo, temos a *Sony Group Corporation*, originalmente uma empresa de eletroeletrônicos, mas que possui uma robusta divisão de games, com destaque para seu console *Playstation 5* e títulos como *God of War* e *Spider Man*; a Microsoft, maior empresa de *software* do mundo, cujas receitas derivam do *XboxSeries*, do desenvolvimento de jogos por conta própria ou da propriedade de grandes estúdios que o fazem, caso da aquisição recente da Activision/Blizzard, a maior na história da indústria de games (Magalhães, 2022); ou a *Tencent Holdings*, conglomerado das mídias chinês, focado em jogos *mobile* e com participação acionária em muitos outros grandes estúdios de games ao redor do mundo, como a Riot Games, a Epic e a Ubisoft.

Essas grandes empresas se valem da propriedade intelectual de seus jogos para manter seu domínio de mercado. Extremamente avessas ao risco, elas se arvoram nos *blockbusters* da indústria, os chamados jogos triple-A⁵, isto é, aqueles jogos com altos orçamentos, franquias licenciadas e grandes times de produção trabalhando sob uma estrita divisão do trabalho.

Contrastando com outros ramos da produção cultural, como a indústria fonográfica ou a indústria do cinema, a economia política dos videogames é *platform-dependent* (dependente da plataforma) (Poell; Nieborg; Duffy, 2022). Ao contrário de um jogo de tabuleiro, você sempre precisará de uma plataforma para jogar um jogo digital, isto é, uma combinação entre uma peça de *hardware* e outra de *software*. Como explica Nieborg (2011, p. 19, tradução nossa): “um jogo de console é tudo menos um formato de software interoperável e, em última análise, é moldado por uma plataforma computacional que define as propriedades técnicas e econômicas da forma da mercadoria triple-A”. Isso permite à indústria de games operar com modos híbridos de monetização, que combinam o modelo de receitas da televisão com a economia das novas mídias. Por exemplo, as grandes produtoras de console (Microsoft, Sony e Nintendo) tradicionalmente vendem seus aparelhos ao preço de custo ou mesmo abaixo do preço de custo. O dinheiro que elas fazem advém dos *softwares* que são

⁵ Ver glossário.

jogados no *hardware*. Tal modelo de negócios, denominado *razor-blade model*, ou modelo de lâmina de barbear, só é possível graças à natureza proprietária das plataformas de games. Assim, como diz David Nieborg (2024):

Então, se você vender um PlayStation, a Sony quer vender pelo menos sete ou oito jogos ao longo de cinco anos para ser ressarcida com o dinheiro gasto no hardware. Então, elas têm um modelo de negócios muito específico, um modelo de negócios chamado de “lâmina de barbear” (*razor-blade*). Descobri que havia um incentivo para as publishers e os fornecedores de hardware, Sony e Microsoft, tornarem os grandes sucessos ainda maiores. Maior é melhor. E elas disseram essas coisas publicamente, como “quanto maior, melhor”, “queremos grandes sucessos” e “também queremos grandes sucessos todos os anos ou talvez dois”. Então, todo ano você tem Call of Duty, todo ano você tem FIFA (p.4, tradução nossa).

Além disso, um jogo digital é uma mercadoria peculiar porque é algo sempre inacabado, uma mercadoria com sobrevida, que se traduz na produção de pacotes de expansão, de “conteúdos pagos baixáveis” (*paid downloadable content*) ou “conteúdos grátis baixáveis” que recompensam os fãs leais ao games, além do modelo de franquias baseado na produção de *blockbusters*. Com a crescente plataformização da produção cultural (Nieborg; Poell, 2018; Poell; Nieborg; Duffy, 2022), essa lógica de dividir os jogos em pequenos pedaços cada vez menores e vendê-los aos usuários tem se tornado dominante. Nos jogos *Free to play* (F2P) que abundam nas plataformas de distribuição de conteúdo (App Store, Google Play, Steam) o acesso ao jogo é gratuito, porém uma série de permissões e acessórios (fases, *skins*, expansões etc.) é vendida dentro do ecossistema do jogo. Algo desse processo é relatado em Nieborg (2024):

A indústria de games teve que descobrir uma maneira... Temos essa propriedade intelectual, Call of Duty, que não é tão emocionante, caras atirando uns nos outros, e como podemos tirar o máximo de dinheiro disso. Então, o que eles descobriram é que todo ano eles fazem um “pacote de atualização”, mas aí surgiu a distribuição digital e então: “Ah, todo trimestre a gente pode colocar um monte de mapas ou um pacote de coisas, por uns dez dólares ou vinte dólares em vez de sessenta dólares ou cinquenta dólares” [...] Desse modo, eu acho muito interessante que eles tenham dividido aqueles jogos grandes em pequenos pedaços. E hoje isso é feito até as menores peças. Hoje não temos conteúdo para download, hoje você baixa um jogo de graça e pode desbloquear muitas coisas. Mas a ideia é que essas sementes foram plantadas há dez ou quinze anos atrás, quando as publishers começaram a experimentar a prática de cortar um jogo nos menores pedaços possíveis para vendê-los de volta às pessoas. O jogo já está pronto, certo? Elas podem distribuí-lo totalmente de graça, mas aí não ganham dinheiro (p. 4, tradução nossa).

A indústria trabalha numa premissa de constante inovação tecnológica. Games são mercadorias orientadas ao futuro. Eles vendem sonhos aos consumidores, cujas

expectativas são moldadas por experiências de jogo, imersão e conectividade cada vez mais atrativas. Essa ideologia de consumo baseada na inovação e no progresso não existe, por exemplo, em mercadorias relativamente estáticas, como os livros. Por parte das empresas, isso exige uma cultura de aprimoramento permanente, com altos investimentos em tecnologia e mão de obra qualificada.

Finalmente, games são experiências maquinicas. Sua materialidade importa. Como coloca Bulut (2020, p. 72-73, tradução nossa):

É preciso ter um console, uma TV e uma conexão com a internet. Pela materialidade de suas estruturas interativas e codificadas, os jogos digitais transformam os usuários em autores ativos. Por meio do jogo maquinico, eles tiram produtores e jogadores de jogos digitais da banalidade de suas vidas comuns. Os jogos também são experiências incorporadas. Quando jogamos um jogo, não apenas seguimos a narrativa, mas também jogamos seu código. Jogamos contra um sistema, que, em troca, faz algo conosco. Ao envolver o jogador através da materialidade do código, este sistema inculca com bastante eficiência tanto o amor pela prática do jogo quanto o desejo de se tornar um desenvolvedor de jogos.

3.1.3 Indústria cultural, espaço e lógicas de produção

Nessa tese, considera-se a indústria de jogos digitais como um ramo da indústria cultural. Esse conceito é amplamente debatido na sociologia. Cunhado pelos teóricos marxistas Adorno e Horkheimer (1985) em meados do século XX, ele se refere a um processo de mercantilização da cultura possibilitado pela conjunção de desenvolvimento técnico e poder concentrado do capital. Os autores falam da indústria cultural enquanto um sistema, no singular, composto, à época da elaboração do conceito, pelas emissoras de rádio, televisão, cinema, esportes e revistas ilustradas, que teria um caráter abrangente e cujos efeitos sobre a subjetividade só poderiam ser sentidos a longo prazo. A partir das décadas de 1970 e 1980, e posteriormente com o advento da Internet, o sistema da indústria cultural se diversifica e se complexifica, sendo lícito falarmos de “indústrias culturais”, no plural, que se tornam focos de pesquisa específicos, assumidos sobretudo por autores de tradição europeia, como Hesmondhalgh (2013), Bustamante (2004) e Miége (2011).

O termo, segundo Oakley e O'Connor (2015), representa uma boa justaposição, não somente por indicar a mistura de cultura e economia, mas também por vincular o modo tradicional de produção artística, ligada aos valores de criatividade e astúcia, à produção industrializada de massa. De modo geral, as abordagens teóricas da indústria cultural estão preocupadas com as indústrias que lidam primariamente com

a produção e circulação de textos, símbolos e significado social, dando ênfase às desigualdades de poder econômico e social. Concentram-se, pois, na estrutura da indústria, no desequilíbrio de poder entre as empresas, focando em questões como a organização da produção, a experiência dos trabalhadores, os textos/conteúdos produzidos e o público/jogadores. Situam a indústria cultural no contexto mais amplo da globalização e do capitalismo tardio, levando em conta o papel dos Estados e das organizações transnacionais e agências públicas como mediadoras, reguladoras e promotoras da indústria cultural.

“Indústria cultural” opõe-se, assim, à “indústria criativa”. Este termo foi concebido no Reino Unido, em fins da década de 1990, fruto de uma iniciativa governamental que tinha como objetivo medir, em termos econômicos, a significação e o impacto do trabalho criativo para informar os *policymakers* neoliberais crescentemente desinteressados no valor artístico, intrínseco, dos bens culturais. Ele visava integrar à economia a atividade de uma ampla gama de trabalhadores da cultura que até então passavam despercebidas e que não se situavam dentro das indústrias culturais e de seus meios de legitimação, para alcançar as profissões e habilidades criativas dispersas no campo econômico. Oakley e O'Connor (2015) criticam a inclusão de trabalhadores de *software*, jogos de computador e publicação eletrônica no guarda-chuva da indústria criativa, já que seria um pretexto para inflar o número de empregos e a lucratividade da indústria, pois a criatividade envolvida nessas profissões técnicas serviria na verdade, sob a sociabilidade do capital, para padronizar e rotinizar processos. Os mesmos autores assinalam que a mudança de foco da “cultura” enquanto um produto coletivo para a “criatividade” enquanto uma habilidade individual não deixa claro quais habilidades e identidades estão sendo consideradas. Sem uma clara demarcação das linhas, qualquer profissão com habilidades situadas e um mínimo de liberdade para julgamento e escolha poderia assim ser incluída no termo “criativo”. Nesse sentido, Banks (2007) e McRobbie (2016) consideram “criatividade” um *catch-all term* (um termo apologético) que justificaria a instabilidade e a exploração autoimposta em vários setores das indústrias culturais.

Tomando a indústria de games como um setor da indústria cultural, pretende-se mencionar alguns de seus aspecto-chave que são fundamentais para se compreender a natureza do trabalho e do processo de trabalho nessa indústria. Dentre

esses aspectos, mencionam-se: a estrutura em mudança da indústria de jogos digitais; as lógicas de produção em mudança da indústria de jogos digitais; aspectos em mudança da circulação; e influência do espaço e das políticas públicas.

Em um nível macro, a globalização é o discurso que governa as grandes corporações de games, mas suas atividades são mediadas por uma gama de atores em âmbito nacional, regional e local. Por uma conjunção de fatores econômicos e tecnológicos, as grandes empresas têm buscado a expansão organizacional e local, com o intuito não só de buscar novos mercados e assegurar direitos sobre valiosas propriedades intelectuais, mas também cortar os custos do trabalho por meio de aquisições, fusões, *lay-offs* e terceirizações. Paralelamente, novos modos de distribuição por meio de plataformas digitais (Steam, App Store, Google Play etc.), novas ferramentas de produção (as Engines Unity e Unreal) e crescentes oportunidades no mercado mobile (celulares e *smartphones*), têm estimulado a criação de diversas pequenas empresas e estúdios - mesmo que a forma institucional dominante das indústrias culturais continue a ser a dos conglomerados (Kerr, 2017).

Instituições e organizações de diferentes níveis – transnacionais, regionais e locais – influenciam as práticas de produção e de serviço da indústria de jogos digitais. Para compreendermos a indústria global de games, devemos nos ater à produção social do espaço e a dinâmicas de espacialização. Nos termos de Castells (1996), essa indústria exemplifica como os “espaços de fluxo” interagem com os “espaços de lugar”.

Assim, políticas públicas nacionais ou regionais são importantes para o entendimento da evolução e do declínio das indústrias culturais e dos padrões de sua espacialização. Embora o caráter global das grandes empresas de jogos digitais seja fruto de uma estratégia empresarial deliberada, há também outros fatores que explicam seu enraizamento em locais específicos. Kerr (2017) dá o exemplo da empresa *Ubisoft*, de origem francesa. Aparentemente, a produção de um jogo como *Assassin's Creed* é a epítome das redes de produção cultural do pós-fordismo, já que diferentes elementos do projeto são terceirizados para diferentes times ao redor do mundo – de Montreal, no Quebec, passando por cidades na França, Bucareste, Kiev, Sofia, Singapura e Xangai. Contudo, um olhar mais detido revela a política espacial do local de produção que guia as escolhas da Ubisoft. Na França, além da preferência

nacional, há incentivos fiscais para a produção local; em Montreal, no Quebec, há a proximidade linguística e incentivos governamentais bastante sedutores, como a política praticada pelas províncias canadenses de Ontário e Quebec de subsidiar cerca de 40% dos salários envolvidos na produção de games; a expansão da empresa para o Leste Europeu, em cidades como Bucareste, Kiev e Sofia, é explicada, em grande medida, pelos menores custos da força de trabalho; estratégias de expansão de mercado combinadas com políticas estatais de incentivo condicionaram o estabelecimento de times na China e em Singapura (Kerr, 2017).

Além dos estúdios de desenvolvimento, a Ubisoft possui escritórios comerciais em várias partes do mundo, como São Paulo e Cidade do México. Associações comerciais e empresariais, em âmbito nacional ou transnacional, podem agir no sentido de moldar certas políticas, mas no geral permanecem invisíveis. Nessas redes de produção transnacionais, um grande problema que se impõe aos governos é monitorar e controlar os fluxos financeiros e de capital. A importância do espaço para as grandes empresas de jogos digitais se dá também pela dependência de mercados externos e de mercados de trabalho transnacionais tendo em vista a dificuldade de captação de mão de obra qualificada (Kerr, 2017).

Embora o espaço seja importante, não se pode ignorar o potencial de redes de conhecimento mais dispersas, como fontes de ideias e inovação, mesmo que mapeá-las seja difícil. Voltando ao exemplo da Ubisoft. Apesar de se estabelecer em determinadas localidades e espaços, a empresa é ao mesmo tempo uma rede que opera em nível transnacional, com diferentes equipes se comunicando e colaborando em diferentes partes do mundo. Se isso é válido para organizações de grande porte como a Ubisoft, supõe-se que essas redes de cooperação mais dispersas e fragmentadas, unidas sobretudo pelo poder das telecomunicações, sejam mais relevantes para pequenos e médios estúdios, ou em cidades, regiões e países secundários, periféricos e não nodais. Nesses casos, elas são uma ótima oportunidade de *networking*, compartilhamento de conhecimentos, senso de pertencimento e comunidade, podendo, muitas vezes, assumir orientações políticas e sociais que vão além do interesse comercial (Keogh, 2023). Alguns economistas e geógrafos ressaltam que a proximidade geográfica é menos importante que outras formas de proximidade, como a cognitiva, social, organizacional e institucional: “O

trabalho transnacional pode ser eficientemente conduzido se há similaridades organizacionais e institucionais, relações sociais preexistentes e conhecimento cultural compartilhado” (Kerr, 2017, p.155, tradução nossa).

Outro aspecto da espacialização da produção de games diz respeito à interação entre organizações governamentais, organizações de comércio, empresas e jogadores em uma estrutura complexa de governança. Na era da globalização, instituições transnacionais e corpos legislativos têm tentado impor mecanismos regulatórios ao redor dos jogos digitais em nível nacional e regional. Essas estruturas variam de região para região, mas, no geral, elas têm lidado com regulação e privacidade de dados, sistemas de regulação e classificação de conteúdo e regimes de propriedade intelectual. Esses temas têm se tornado mais relevantes, sobretudo com o crescimento da lógica de produção de plataforma, que será descrita a seguir.

Vê-se que, nos últimos anos, há uma mudança de foco dos jogos de console e PC para a distribuição digital, favorecendo as modalidades online e mobile. Grandes empresas, como Electronic Arts e Activision/Blizzard, estão começando a fazer boa parte de suas receitas com downloads digitais e extensões de conteúdo digital. O modelo de negócios F2P, no qual os jogadores fazem o download do jogo de forma gratuita e depois pagam pelas atualizações, extensões e recompensas, tem crescido. Sua vantagem é que ele permite o monitoramento e a coleta de dados dos usuários, para customizar o produto e em seguida otimizar as vendas. Nesse sentido, foi significativo o crescimento de empresas que estão envolvidas em intermediação da distribuição online de conteúdo. As *big techs* como Tencent, Microsoft, Google e Apple capturam por volta de 30% das vendas de conteúdo e assinaturas disponíveis em seus aparelhos e plataformas. Através da governança desses canais de distribuição, elas também têm um papel no processo de descoberta e promoção de games (Nieborg, 2024).

Embora o mercado tenha crescido e se diversificado, sobretudo com a proliferação de pequenas empresas e estúdios independentes que exploram as possibilidades abertas pelo mercado mobile, ele ainda está concentrado em poucas grandes empresas transnacionais controlando a maior parte da fatia global de receitas. Em termos geográficos, essas empresas dominantes têm origem na América do Norte, Japão e Europa, e, recentemente, nota-se uma crescente importância das empresas

sul-coreanas e chinesas, com destaque para o já mencionado conglomerado chinês das mídias Tencent, que diversificou seus negócios por meio de parcerias estratégicas e investimentos fora do país, como no caso da aquisição das norte-americanas Riot e Epic (Kerr, 2017). Segundo dados da consultoria Newzoo relativos ao último trimestre de 2023, das 10 maiores empresas de games em termos de receitas 5 são norte-americanas, 3 japonesas e duas chinesas (Newzoo, 2023).

Kerr (2017) usa o conceito de “lógica de produção” para examinar a indústria de jogos digitais nas últimas décadas. Trata-se de explorar a relação entre “instituições sociais, trabalhadores e mercados”, que aponta para “um conjunto relativamente estável de formas e relações institucionais criadas pela mercantilização e industrialização da cultura” (p. 66, tradução nossa). O foco nas lógicas de produção é “nas condições comerciais e de mercado nas quais o processo de produção ocorre, ao invés dos microprocessos ou tecnologias de produção” (p.66). Os estudos contemporâneos das indústrias culturais indicam uma persistência e hibridização de algumas lógicas de produção, a emergência de novas lógicas e o declínio de outras. Para ela, há pelo menos cinco lógicas de produção operando na indústria de jogos digitais (Quadro 1):

Quadro 1 – Principais lógicas de produção cultural na indústria de jogos digitais					
Características	Publicação	Clube	Fluxo	Plataforma	Performance
Geral	Mercadorias culturais singulares, compras individuais	Fluxo contínuo de serviços e um catálogo de conteúdo	Fluxo contínuo de conteúdo, lealdade de um consumidor a um serviço ou série	Fluxo contínuo de dados do usuário, conteúdos criados por amadores e profissionais, personalização de conteúdo e adaptação	Eventos regulares ao vivo
Agente central	Publicadoras, plataformas/publicadoras	Programador	Publicadora	Intermediários das plataformas/desenvolvedoras/publicadoras	Produtor
Cadeia econômica / Rede	Baseada em projetos, trabalho irregular, <i>royalties</i> e direitos autorais	Baseada em projetos, trabalho irregular, <i>royalties</i> e direitos autorais	Organização (semi)industrial, trabalho regular, trabalho assalariado e direitos autorais	Baseada em projetos, programadores, engenheiros, analistas de dados, suporte e relações com o cliente, trabalho autônomo e assalariado, mas também amadores	Baseada em projetos, trabalho irregular

Profissões criativas	Autores, compositores, diretores, artistas e técnicos especializados		Designers, artistas, programadores, especialistas de rede, administração de comunidade e técnicos especializados	Designers, artistas, engenheiros, suporte de rede, marketing, análise de dados, administração de comunidade, designers de games, jogadores	Jogadores, produtores, técnicos
Vendas e receitas	Diretas, produto por produto, premium	Diretas, assinatura ou <i>pay per view</i> , fatia de mercado	Propaganda, assinaturas	Indireto, <i>freemium</i> , propaganda, dados, algumas diretas, DLC, microtransações	Taxas diretas e indiretas, propaganda e patrocínio
Características de mercado	Mercado de massa segmentado, catálogo	Mercado de nicho	Nicho e massa	Nicho, fragmentado, personalizado	Nicho
Exemplos	Triple-A e indie	Serviços de jogos digitais, ex.	MMO's de assinatura, serviços de games em série	<i>Free to play</i> , Social, mobile e jogos MMO, alguns serviços de vídeo streaming	eSports, streamers online

Fonte: Kerr (2017, p. 77-78, tradução nossa)

(1) A primeira é a **lógica de publicação (editorial)**, que continua a existir e a se desenvolver. A indústria de games nasceu na década de 1970 como uma indústria de entretenimento caseiro, na qual as empresas de games (Atari, Nintendo, entre outras) vendiam cartuchos, discos e CD's por meio de varejistas especializados ou genéricos. As empresas de desenvolvimento independente buscam assegurar um bom contrato com as *publishers* (publicadoras)⁶ que, por sua vez, arcam com os custos da produção e os riscos financeiros, exercendo um grande poder sobre o processo criativo. O desenvolvedor lida diretamente com a *publisher* e o jogador não passa de uma figura distante. Nessa lógica, novos jogos demoram para chegar ao mercado e o processo de produção demanda vários trabalhadores e grandes times.

Nela, a relação com o jogador é chamada de “a seta do dinheiro”, ou seja, as várias formas de *feedback* dos jogadores em relação a *publisher* – informação de vendas, pontuação de *reviews*, e características demográficas do mercado – são feitas através de pesquisas e *surveys*. A lógica de publicação é bem representada pelos jogos triple-A, baseados em projetos, e focados na construção de grandes sucessos e franquias licenciadas. A essa lógica estão sendo incorporados elementos

⁶ Ver glossário.

da lógica de fluxo, na qual as empresas começam a vender serviços online suplementares e atualizações de conteúdo regulares.

(2) O crescimento da Internet possibilitou novas formas de jogo online e novas lógicas de produção, como a **lógica de fluxo**. No final dos anos 1990, viu-se o nascimento dos *Massive Multiplayer Online Games* (MMOG)⁷, nos quais o foco principal é fornecer um serviço contínuo para um grupo de consumidores com um conteúdo que é regularmente atualizado. Normalmente, existem muitos assinantes e uma vasta gama de recursos humanos e técnicos que fazem o suporte da gameplay. Em uma temporalidade contínua, de fluxo, com um calendário de atualizações dentro do jogo, papéis ligados à manutenção aparecem, como a figura do administrador de comunidade, que deve responder pelo engajamento dos jogadores e regular casos de assédio e desrespeito às regras.

(3) Combinando fontes indiretas (propagandas) e diretas (microtransações) de receita, a **lógica de plataforma** é a que apresenta o maior crescimento no mercado de games recentemente. Seu surgimento data mais ou menos do início dos anos 2010, quando vemos a ascensão de novos intermediários que vêm de fora da indústria de games (Apple, Facebook, Google e Tencent), novos modelos de negócios e um papel mais ativo do jogador, que adquire maior influência no desenvolvimento do conteúdo. A facilidade de capturar dados gerados pelos jogadores é um elemento central da monetização, que ocorre tanto para otimizar o direcionamento de anúncios e propagandas, quanto para adaptar o conteúdo do jogo às preferências dos consumidores e governar comportamentos desviantes. Papéis como operadores de rede e analistas de dados ganham proeminência.

Aqui, os agentes centrais da cadeia de produção de valor são as lojas de aplicativo, as redes sociais comerciais e alguns desenvolvedores e *publishers*. Muitos deles vêm de fora da indústria de games, operando em outros campos da produção cultural, embora esses intermediários não sejam atores neutros, pois estimulam, constroem e influenciam o desenho e o sucesso dos jogos. Na medida em que a cadeia de produção econômica é estendida, incluindo o usuário final em uma variedade de papéis (testadores, *modders* e moderadores), encoraja-se o conteúdo

⁷ Ver glossário.

gerado pelo jogador, pois isso aumenta o fluxo de dados e incrementa a relevância social e cultural do jogo.

(4) A **lógica de performance** é atrelada aos *eSports*. Os jogos são desenhados para a competição, com o desenvolvimento de contratos profissionais, franquias, colaborações de transmissão e bolsas universitárias. São também projetados para servirem como espetáculos de massa em estádios esportivos. Isso engaja jogadores amadores e semiprofissionais em suas performances online e em práticas de monetização em plataformas como a *Twitch* e a *YouTube Gaming*. As filas ranqueadas permitem aos melhores jogadores se sobressaírem e atraírem a atenção das organizações de *eSports*, constituindo um meio de ascensão social para jogadores de origem pobre e periférica.

(5) Finalmente, a **lógica de clube** captura os meios pelos quais as grandes empresas de tecnologia se aproveitaram de seu papel hegemônico de distribuidoras para disponibilizar um vasto catálogo de conteúdo a seus assinantes (ou membros do clube), combinando assim a forma individualizada da mercadoria da lógica de publicação com a programação contínua da lógica de fluxo. Ela está na raiz do modelo de negócios dos jogos em nuvem (*cloud gaming*), que une taxas regulares com outros modos de financiamento e monetização.

Para Kerr (2021), portanto, o conceito de “circulação” seria mais apropriado que o conceito de “distribuição” para dar conta das características atuais das lógicas de produção dominantes na indústria de games. Os momentos da circulação – datificação, administração da comunidade e conteúdo gerado pelos jogadores – mostram que a constante interação entre desenvolvedores e jogadores é o eixo fundamental da geração de conteúdo, através de atividades mais explícitas (produção, comentário ou reação a conteúdos) ou mais implícitas (monitoramento de gameplay). Isso expande tanto as cadeias de valor como a lista de trabalhadores envolvidos nas lógicas de produção atuais, além de borrar as fronteiras entre o jogador consumidor e o jogador produtor.

3.1.4 Obstáculos à democratização do campo de produção de games

Mesmo que o mercado seja uma força estruturante da produção de games, não devemos ignorar as produções que são motivadas por valores sociais, culturais,

simbólicos ou políticos. Ou seja, para fazer *jus* aos games enquanto objeto cultural significativo do capitalismo do século XXI, deve-se abordá-los não só conforme os conceitos e os princípios de sua industrialização e mercantilização, mas situá-los em disputas normativas mais amplas, que coloquem em discussão questões de autonomia e democratização.

Keogh (2023) utiliza uma abordagem bouerdieusiana ao considerar o *campo da produção de games* como um *campo de produção cultural* que mobiliza os atores envolvidos em lutas por recursos, reconhecimento, legitimidade e autonomia. Para o autor, o caráter pendular que marca a história das economias de mídia e das indústrias culturais, que se alternam entre períodos ora de formalização, ora de informalização, desemboca atualmente em uma nova síntese que ele denomina *in/formalização*.

Esse processo se inicia em meados da década de 2000 e coincide com o nascimento das lógicas de fluxo e de plataforma, analisadas na seção anterior. A conexão rápida à Internet e o surgimento das plataformas digitais enfraqueceram os gargalos de distribuição impostos pelos grandes estúdios, que mediavam a relação entre desenvolvedores e jogadores. O espraiamento de *smartphones* no espaço social criou novos públicos-alvo e modelos de negócios. Além disso, uma mudança fundamental nesse sentido foi o surgimento de *softwares* de produção mais acessíveis, como o *GameMaker* e, atualmente, as Engines *Unity* e *Unreal*.

Anteriormente, quando o campo de produção de games era intensamente formalizado, os custos de produção de um jogo digital eram muito elevados. No ramo dos consoles, as pequenas empresas precisavam adquirir das proprietárias dos hardwares (Sony, Microsoft e Nintendo) os chamados SDK's (*Software Development Kits*)⁸, verdadeiros obstáculos econômicos para muitos que quisessem se aventurar no setor. Como colocado por Nieborg (2024, p.5, tradução nossa):

Mas, anos atrás, como eu disse, vinte anos atrás você precisava pagar 10 ou 20 mil dólares por um SDK, um Kit de Desenvolvimento de Software, precisava de uma licença especial da Sony, precisava montar um negócio para poder comprar uma licença, para comprar um SDK, e um desse custava 20.000, mas você precisava de 10, 20 ou 100. Então, era disso que a indústria de games dependia. Na minha pesquisa eu chamo isso de modelo de "capital intensivo". *Você precisava de muito dinheiro somente para iniciar a produção.*

⁸ Ver glossário.

Com essa mudança radical na acessibilidade das ferramentas, há uma maior convergência entre as habilidades e os recursos dos *gamemakers* amadores e dos profissionais. Nas margens da produção formal, representada pelas grandes empresas de games, surgem novas subculturas e comunidades de criadores além dos estereótipos dominantes – branco, hétero e universitário – que revolucionam a concepção do que é um videogame legítimo e bem-sucedido. As fronteiras entre o formal e o informal, entre a busca por autonomia e autoexpressão cultural e modos mais heterônomos de sucesso e legitimidade (dinheiro), entre jogos triple-A e jogos indie, profissionais e amadores, jogadores e desenvolvedores, tornam-se mais difusas e porosas.

Ora, isso significou a democratização do campo de produção de games? A resposta é não. Embora tenha havido uma diversificação dos atores e agentes que reivindicam legitimidade a novas identidades que questionam a hegemonia da figura *gamer* branca, heterossexual e masculina (Consalvo, 2012), se pensarmos em termos de indústria, isto é, em termos de quem consegue se sustentar e fazer dinheiro com a produção de videogames, ainda persistem inúmeras barreiras para a democratização desse mercado.

Em primeiro lugar, é preciso compreender que as grandes *publishers* são muito boas na mitigação de riscos. Detentoras da propriedade intelectual das franquias de grande sucesso, elas investem em jogos que têm um apelo muito grande entre o público e dos quais se espera um retorno financeiro garantido. Se hoje a produção é facilitada, questões cruciais para o sucesso no mercado, como publicidade e marketing, são um obstáculo para as empresas menores e para os produtores independentes.

Em segundo lugar, as plataformas de distribuição de conteúdo, sobretudo a AppStore e a Google Play, também mitigam os riscos ao apostar em games que já vendem bem no mercado e que, por isso, garantem a elas uma boa quantia de vendas dentro do aplicativo. Os jogadores, por seu turno, também são mitigadores de riscos. E não só por causa de dinheiro, mas também de tempo. Quando confrontados com milhares de games nas lojas virtuais, por exemplo, eles têm pouco incentivo de baixar, aprender e jogar aqueles jogos que ninguém está jogando. Como o game muitas

vezes é uma experiência coletiva, isso desestimula a procura por novidades (Nieborg, 2024).

Juntando consumidores avessos ao risco, plataformas avessas ao risco e *publishers* avessas ao risco, chegamos a uma situação que premia fortemente os incumbentes, ou seja, aqueles que já vem se dando bem há muito tempo e que muito provavelmente continuarão a fazê-lo. Essa concentração de poder em poucos grandes estúdios significa que eles têm capacidade não só de atrair milhões de jogadores, como também de acumular e manter os recursos disponíveis para contratar os mais talentosos desenvolvedores no mercado de trabalho. Estes se veem atraídos por melhores salários e por uma organização da produção mais estável e previsível, alheia às instabilidades e incertezas que marcam a luta dos estúdios menores na tentativa de prosperar em um mercado cada vez mais global e competitivo.

3.2 Trabalho na indústria de jogos digitais: divisão do trabalho e organização

Apesar da aparente imaterialidade do mundo digital, os games não são um milagre cibernético. Quando os jogamos, raramente nos damos conta de toda a logística e de todo o processo de criação para aquele momento acontecer. Para que um jogo digital chegue a seu consumidor final, para que realize seu valor de troca, toda uma gama de trabalhadores do cibertariado global deve ser acionada.

As diversas ocupações e papéis dentro da indústria de games só podem ser entendidas a partir dos diferentes segmentos de mercado e lógicas de produção, como vimos na seção anterior. Na indústria de games, os tipos e as condições de trabalho variam bastante, dependendo do tamanho do empreendimento e do tipo de jogo a ser produzido. Nos estúdios triple-A, que envolvem grandes projetos, com grandes orçamentos, encontramos uma maior especialização e divisão do trabalho, normalmente com contratos formais e maiores salários. Nos estúdios independentes, com projetos menores, os contratos de trabalho são normalmente mais informais, e as tarefas e funções se confundem. Entre esses dois polos, encontram-se muitos empreendimentos médios, nos quais se identificam uma mescla de elementos dos estúdios triple-A e dos estúdios menores.

Esquemáticamente, no sentido dos tipos ideais weberianos, encontramos as seguintes ocupações e funções dentro da indústria de games. Primeiramente, temos

os *programadores*, responsáveis pela escrita do código que sustenta a *gameplay*. Tal qual os trabalhadores de *software* no setor mais amplo das tecnologias de informação e comunicação, eles lidam com linguagens de programação, com seus repositórios e bibliotecas de documentação. Os programadores materializam assim as demandas dos *designers de games*, cuja principal tarefa, baseada em uma abordagem mais holística do projeto, é pensar em como tornar o jogo divertido, competitivo e envolvente, através da comunicação de certas emoções aos jogadores. Os artistas, por sua vez, se dedicam à estética do jogo, a seu ambiente, personagens e interfaces gráficas, seja com um viés ligado às artes plásticas (caso dos ilustradores, desenhistas e *concept art*), seja com um caráter mais técnico (*technical artists*, *rigging*, renderização, simulações 3D ou técnicos de áudio). Considerados como “cidadãos de segunda classe” dentro dos estúdios, os testadores (também chamados de profissionais de *Quality Assurance*, QA), ajudam o núcleo de desenvolvimento a criar um jogo livre de erros e *bugs* (Bulut, 2020; Ozimek, 2019). Há também os administradores, gestores, profissionais de recursos humanos, recrutadores, e todo um trabalho de mídia, propaganda e sinopses. As tarefas ligadas à esfera da circulação, sobretudo os administradores de comunidades e aquelas que lidam com extração e análise de dados, têm crescido ultimamente.

Embora haja uma discussão sobre a real natureza do trabalho na indústria de games, considerado ora “trabalho criativo” (*creative work*), ora “trabalho cultural” (*cultural work*), o trabalho com games não é meramente um trabalho com informação ou computação, pois ele envolve uma “distinta combinação de arte digital e design, programação, marketing e papéis relacionados ao negócio” e muitos outros, “pessoas que inserem o jogo num contexto local, os administradores de comunidade e operadores de rede” (Kerr, 2017, p. 94, tradução nossa).

Dentro das discussões mais amplas sobre precarização do trabalho no contexto do neoliberalismo, nota-se que, apesar de ser um trabalho socializado, ou seja, realizado por times, as relações de emprego na indústria podem ser cada vez mais individualizadas. Pode-se trabalhar no mesmo local, de forma presencial, ou também de forma remota. A pandemia de Covid-19 tem sido apontada como um fator que estimulou o aumento do *home office* ou de modalidades de trabalho híbridas, que dividem a semana de trabalho entre dias presenciais e virtuais (Fortim, 2022). Como

em outras indústrias culturais, o crescimento de cursos educacionais e outras formas de treinamento levou a um aumento da necessidade de trabalho; recém-formados competem por estágios, posições de aprendiz, entre outros, para mostrar suas habilidades. Em sua pesquisa sobre a aquisição de um pequeno estúdio de games por uma grande empresa, Bulut (2020) mostra como a financeirização da indústria pode aprofundar a precariedade e a incerteza desses trabalhadores, que ficam mais à mercê das flutuações do mercado.

Além disso, o problema da *work-life balance* assume uma particular inflexão na indústria de games. Acadêmicos da administração notaram uma falta de maturidade processual e administrativa nas empresas de games. Como vimos, a questão do *crunch time*, ou “momentos críticos”, já é algo naturalizado na indústria, o que contribui para a fuga de talentos e para a dificuldade de retenção de funcionários (Consalvo, 2011). O trabalho por projetos pode intensificar os ritmos do trabalho, dificultando a resistência e a organização. Whitson (2019), igualmente, demonstra que a produção móvel para plataformas digitais, em modelos de negócios orientados por dados (*data-driven*), intensifica o trabalho, restringe a autonomia criativa, exacerba o peso dos riscos para os programadores e reforça as desigualdades existentes no mercado, sobretudo as desigualdades de gênero.

Como em outras indústrias, há uma hierarquia em termos de pagamentos para os trabalhadores da indústria de games. Esta hierarquia está relacionada à experiência, conjunto de competências, localização e gênero, com os gestores, designers de áudio e programadores no topo da lista. Identifica-se que alguns programadores e *designers* se beneficiam de ótimos salários e esquemas de copropriedade. Eles podem ser altamente móveis, e se valem de esquemas de visto criados para facilitar essa mobilidade, e por vezes de esquemas fiscais e de pesquisa que facilitam os fluxos de propriedade intelectual (Kerr, 2017). Um dos argumentos dessa tese é que o *status* migratório pode intensificar a precariedade desses trabalhadores.

Schreier (2017) ressalta que a produção de games borra as fronteiras entre arte e ciência. Jogos digitais são sempre feitos em circunstâncias anormais. Essa excepcionalidade, segundo o autor, raiz de inúmeras dificuldades e obstáculos, advém de cinco fatores:

1. *Jogos digitais são interativos.* Ao contrário de um filme de animação, os games não têm uma única direção. A representação de um game na tela exige que a máquina (o computador, o console, o *smartphone*) gere novas imagens a todo momento conforme as escolhas dos jogadores. As inúmeras possibilidades de interação inscritas em um game se traduzem em desafios de arquitetura e programação para as pessoas que os produzem.

2. *A tecnologia está em constante mudança.* Quando os computadores evoluem, os jogadores esperam melhores gráficos. E com melhores gráficos, espera-se jogos mais complexos e desafiadores. Então, os desenvolvedores estão sempre trabalhando no limite. Muitas analogias descrevem essa situação: fazer games é “como construir um prédio durante um terremoto” ou “filmar um filme e ter que construir uma nova câmera durante cada pausa” (Schreier, 2017, tradução nossa)⁹.

3. *As ferramentas são sempre diferentes.* Na produção de jogos digitais, programadores, artistas e designers necessitam de uma variedade de *softwares*, desde programas mais comuns, como o *PhotoShop*, até aplicativos proprietários. Se essas ferramentas não funcionarem adequadamente, a tarefa pode se tornar hercúlea. Como disse um desenvolvedor a Schreier (2017, tradução nossa): “fazer um game é menos sobre ter boas ideias e mais sobre a capacidade de tirar essas ideias do papel e colocá-las no produto”.

4. *Prazos são impossíveis de determinar.* No desenvolvimento tradicional de *software*, os prazos podem ser determinados de acordo com o tempo que foram demandados no passado. Na produção de games, que envolve aspectos como arte e design, tal previsibilidade é impossível.

5. *É impossível saber quão divertido é um jogo até jogá-lo.* Até você ter o controle nas mãos, é impossível saber se as ações de um jogo serão divertidas. Como diz um *designer* do estúdio *Naughty Dog*:

Todos nós jogamos fora muito trabalho porque criamos um monte de coisas e isso funciona muito mal. Você faz esses planos intrincados na sua cabeça sobre o quão bem as coisas vão funcionar, e então quando isso realmente acontece e você tenta jogar é terrível (Schreier, 2017, tradução nossa).

⁹ Esse cruzamento de jogo e tecnologia é um fator que explica a diferença dos jogos digitais em relação aos jogos tradicionais. Já que os jogos digitais são objetos tecnológicos, eles herdam algumas de nossas expectativas em relação à tecnologia. Espera-se que eles sejam dinâmicos, que tragam constante inovação e até mesmo que conduzam a mudanças sociais mais amplas (Kirkpatrick, 2013).

Essas dificuldades inscritas no processo de produção se refletiram em casos de fracassos retumbantes na história da indústria dos games; a exemplo do game *E.T.*, que marcou o declínio da Atari no início da década de 1980, ou, mais recentemente, do game *Cyberpunk 2077*, do estúdio polonês *Cd Projekt Red*, cheio de erros e *bugs*, representando “o pior desastre de games do século”, para desespero dos críticos especializados e dos milhares de fãs que fizeram dele a maior pré-venda da história (Varella, 2021).

A indústria de jogos digitais coloca em movimento uma complexa cadeia produtiva. Enquanto uma experiência maquínica, de base material, ela depende de componentes físicos e peças eletrônicas – consoles, cabos, telas, entre outros – que devem ser produzidos em algum lugar, frequentemente por trabalhadores que encontram condições severas de exploração nas fábricas ou nas minas de diversos países. Para a circulação das mercadorias, depende também de uma gama de trabalhadores do ramo da logística, como aqueles que trabalham nos galpões de armazenamento da Amazon, controlados e monitorados por pulseiras de GPS (Delfanti, 2023), embora a plataformização da indústria cultural esteja favorecendo a distribuição digital, o que dispensa os varejistas de lojas físicas (Falcão; Marques; Mussa, 2020).

Deste modo, “essa conexão mais ampla com outras formas de trabalho mostra como a indústria de jogos eletrônicos abrange muito mais facetas da vida contemporânea do que apenas jogar” (Woodcock, 2020, p. 73). Isso significa, por um lado, como Bulut (2020) coloca, que o trabalho na indústria de games só pode ser devidamente compreendido ao situá-lo em um *regime da ludopolítica* que, sob uma ótica materialista, enfatiza as desigualdades locais e globais inscritas nesse circuito produtivo. Sem levar em conta essa dimensão da reprodução social perde-se, segundo Bulut (2020), o essencial na produção econômica dos games: os termos políticos de quem pode jogar e de quem pode desfrutar do trabalho em oposição àqueles que devem trabalhar.

Além dos games propriamente ditos, que circulam cada vez mais em formatos virtuais, a cadeia produtiva da indústria de games põe em movimento a força de trabalho. O movimento do trabalho, a mobilidade e a migração, são alguns de seus

elementos fundamentais. Esse fluxo de mão de obra conecta diferentes partes do mundo, aprofundando o caráter ao mesmo tempo global e local da indústria de games.

4 MOBILIDADE, MIGRAÇÃO E TRABALHO DIGITAL

Neste capítulo, iremos, em primeiro lugar, apresentar algumas definições de mobilidade e migração, considerando esta última como um tipo especial de mobilidade. A seguir, analisaremos as implicações espaço-temporais trazidas pelo trabalho digital, ilustradas, posteriormente, pelos conceitos de migração virtual e *body shopping*, bem como pela prática do *goldfarming*, que transpõe, para o universo lúdico dos jogos digitais, algumas contradições sociais trazidas pela globalização. Finalmente, iremos analisar a questão da mobilidade e da imobilidade do trabalho nos estudos migratórios.

4.1 Mobilidade e migração: definições

Em sua reflexão sobre a emergência da sociedade pós-fordista, pós-moderna e globalizada, Urry (2010) propõe uma “sociologia das mobilidades”, sugerindo que a teoria social passe por uma mudança de foco, das estruturas sociais estáticas ao movimento e ao fluxo. Segundo ele, a sociedade contemporânea deve ser pensada como uma sociedade móvel por excelência, que pressupõe a circulação e o deslocamento permanente de pessoas e coisas, de mercadorias e capital.

Contudo, esses elementos não circulam do mesmo modo e nem com a mesma facilidade. A mobilidade do trabalho é distinta da mobilidade do capital. O movimento de pessoas não se dá da mesma forma para todas elas. A liberdade de circulação no espaço global é prerrogativa do capital e de suas elites¹⁰. Enquanto a mudança de empresas para outras regiões ou países implica a mobilidade da força de trabalho, especialmente de suas parcelas mais qualificadas, intensificam-se os deslocamentos irregulares e clandestinos, responsáveis pelas tragédias que constantemente aparecem no noticiário. A construção de muros, fronteiras e bordas e o aprofundamento da legislação anti-imigração, uma das bandeiras da extrema-direita

¹⁰ O regime espaçotemporal da modernidade tardia, segundo Rosa (2019), seria caracterizado, espacialmente, pela substituição de fixações estáveis por *fluxos* ou *flows* de movimentos permanentes, e, temporalmente, pela dissolução de ritmos e sequências estáveis em função da *contemporaneização do não-simultâneo*. Esse regime não se apresenta como igualmente válido para *todos* os grupos sociais, mas é um fator determinante da lógica de desenvolvimento cultural dominante. Na dialética entre aceleração e modernidade clássica, *estar fixo a um lugar* e *a falta de autonomia temporal* são próprios às classes menos favorecidas na hierarquia social. Antes prerrogativa dos grupos excluídos (sem teto, ciganos e migrantes), o nomadismo, sobretudo o nomadismo digital, é um fenômeno associado aos setores mais qualificados e socialmente superiores (Rosa, 2019).

global, fazem do migrante o bode expiatório das mazelas da sociedade contemporânea, desviando o foco de suas abissais desigualdades socioeconômicas.

O termo “mobilidade do trabalho” é um termo amplo que define os padrões de movimentação dos trabalhadores dentro da economia e do mercado de trabalho – inserção, promoção, realocação, demissão ou migração. Esse fenômeno pode ser estudado por diferentes prismas, dependendo dos interesses de pesquisa e da disciplina ou do campo de estudos em questão. Essa movimentação ou o fluxo de trabalhadores no mercado de trabalho pode assumir diferentes formas. Vamos tentar defini-las a seguir.

O primeiro tipo de fluxo de trabalhadores tem a ver com o movimento por entre diferentes localidades físicas, como times, firmas, indústria/setores, entre outros. Isso pode acontecer por meio de uma realocação geográfica, mas nem sempre. O desenvolvedor qualificado e talentoso pode trocar uma *startup* por uma grande empresa de tecnologia (digamos, de uma *startup* para o Google), sem precisar sair do Vale do Silício. Terá, no máximo, que se deslocar de Palo Alto para Mountain View. Pode ser que essa mobilidade, no entanto, exija a mudança para outro país, tópico que é objeto dos estudos da migração, considerada aqui um tipo especial de mobilidade. A economia do trabalho foca no nível industrial/setorial da mobilidade do trabalho, enquanto os estudos de negócios (*business studies*) focam na mobilidade entre empresas – um engenheiro que troca uma construtora por outra ao receber uma proposta salarial mais atrativa (Park, 2022).

Um segundo tipo de mobilidade se refere à mudança de emprego, a chamada *job mobility*. Ela pode ser relativa a quaisquer mudanças substanciais nas responsabilidades do emprego, nos níveis hierárquicos e nos títulos dentro de uma organização, incluindo promoções internas, transferências ou rebaixamento, como no caso do programador que é promovido de Junior a Pleno, ou de Pleno a Sênior dentro de uma empresa. Ou ainda ela pode envolver uma mudança de profissão ou ocupação, referindo-se às transições que demandam fundamentalmente novas habilidades, rotinas e ambientes de trabalho, o que pode exigir treinamento, requalificação ou novas competências. Esses movimentos podem ser verticais ou horizontais, implicando uma alteração no *status social* do trabalhador, para melhor ou para pior.

Finalmente, um terceiro tipo de mobilidade ocorre acerca da mudança de *status* do trabalhador no mercado de trabalho. Isso pode ser tanto em relação à participação (ou não) do trabalhador no mercado de trabalho (desempregado e empregado), quanto ao modo dessa participação – empregado de tempo integral, autônomo, empresário, entre outros. Visto que no capitalismo a desocupação e o desemprego significam muitas vezes exclusão, a mudança de *status* do trabalhador no mercado de trabalho, ao conseguir ou perder um emprego, por exemplo, pode representar um aumento ou um decréscimo significativo de seus recursos materiais e de sua autoestima. Os sistemas de seguridade social, sobretudo os sistemas públicos, voltados à maioria da população, agem no sentido de dirimir ou atenuar as consequências do tipo descendente de mobilidade no mercado de trabalho.

Essas definições podem se misturar e se confundir umas com as outras. O processo de mudança de uma empresa para outra pode vir acompanhado de uma mudança de cargo ou responsabilidade, ou mesmo de um processo migratório. Contudo, qualquer que seja seu tipo, toma-se como premissa uma concepção abrangente de mobilidade, isto é, referente à flexibilidade dos trabalhadores de se mover de um local para outro em busca de melhores salários ou de melhores condições de trabalho (Park, 2022).

A migração é um tipo especial de mobilidade. A Organização Internacional para as migrações (OIM), associada à Organização das Nações Unidas (ONU), define em seu *Glossário para as migrações* que esse conceito exprime um

processo de atravessamento de uma fronteira internacional ou de um Estado. É um movimento populacional que compreende qualquer deslocamento de pessoas, independentemente da extensão, da composição ou das causas; inclui a migração de refugiados, pessoas deslocadas, pessoas desenraizadas e migrantes econômicos (OIM, 2009, p. 40 *apud* Ismael, 2020).

O *Dicionário crítico de migrações internacionais* designa o termo como uma “mudança permanente de residências entre locais distantes”. Para que tal deslocamento seja considerado migração, ele deve seguir critérios *temporais* (quanto tempo o indivíduo permanece no mesmo local) ou *espaciais* (uma distância mínima entre os locais de origem e de destino). Movimentos espaciais concernentes a viagens (turismo, trabalho e estudo) e pendulares/sazonais (por exemplo, os boias-frias) são excluídos de tal definição. Nesse mesmo dicionário, define-se “migração forçada” como uma subcategoria de migração, que diz respeito ao deslocamento de pessoas

em virtude de eventos extraordinários, como guerras ou desastres naturais e ambientais (Ismael, 2020).

Massey *et al.* (2005) propõem que uma teoria das migrações internacionais deve determinar as causas estruturais que produzem o fenômeno. Eles buscam fundamentar essa teoria em quatro elementos: o estudo das forças estruturais que promovem a emigração dos países em desenvolvimento; a caracterização das forças estruturais que atraem imigrantes aos países desenvolvidos; a consideração das motivações, metas e das aspirações das pessoas que respondem a tais forças; e o estudo das estruturas sociais e econômicas que surgem para conectar áreas de saída e de destino da migração.

Essa tese visa compreender, a partir das lentes da LPT, a experiência de migração de trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais. Analisa-se essa mobilidade a partir da interação entre fatores estruturais que caracterizam diferentes mercados de trabalho na área de games e as escolhas, metas e aspirações desses trabalhadores. As relações entre capital e trabalho atravessam esse processo. Porém, antes de falarmos de como a teoria do processo de trabalho incorpora o espaço e a migração, temos que nos debruçar, primeiramente, sobre como o trabalho digital, do qual o trabalho com games é parte, tem alterado a dimensão espaço-temporal do trabalho e suas implicações para a questão da mobilidade e da migração.

4.2 Topologias do trabalho digital: migração virtual e *body shopping*

O que precisamente devemos entender por trabalho digital? Quais são suas implicações para a dimensão espaço-temporal do trabalho? Pois, já que, no mundo de hoje, a quase totalidade das profissões e ocupações lidam, direta ou indiretamente, com recursos ou dispositivos digitais, corremos o risco de ficar com um conceito inócuo, que diz tudo e não diz nada ao mesmo tempo. Anwar e Graham (2020) assim definem o termo, ressaltando quatro pontos principais: 1) Um trabalho “digitalmente baseado” (*digitally-based*), ou seja, baseado de alguma forma na manipulação de dados; 2) Um trabalho “digitalmente intensivo”, isto é, o valor é criado primariamente pela manipulação de dados; 3) Potencialmente não próximo geograficamente, isto é, que pode ser feito de qualquer lugar, a qualquer hora; 4) Gerador de renda, ou seja, que dá dinheiro ou renda (o que é distinto de postar uma foto em uma rede social).

Definido desse modo, o trabalho digital traz algumas novidades em relação a outras formas de trabalho pregressas. Em primeiro lugar, a ligação entre tempo e distância foi quase inteiramente rompida. A proximidade entre empregadores, trabalhadores e clientes quase não tem impacto sobre a velocidade com que um produto ou um serviço digital pode ser entregue. Em formas de trabalho cujas ferramentas e objetos de trabalho são de natureza física, palpável e material, o trabalhador está vinculado a um local e a uma geografia específica, caso do operário na fábrica, do lavrador no campo e da trabalhadora doméstica. Contudo, se a matéria-prima do trabalho é a informação, esse trabalho pode ser realizado de qualquer lugar do mundo, desde que sejam fornecidos os dispositivos e a conexão adequadas. No mundo digital, podemos ter então “uma migração em massa de trabalho [mudança de empregador] sem ter uma migração em massa de trabalhadores.” Ao contrário de um sapato ou de uma bolsa, cuja fabricação só pode ocorrer *in loco*, os bens digitais, baseados em dados e informação, podem ser criados e manipulados à distância. Pode haver uma mobilidade física do objeto sem que haja uma mobilidade geográfica do trabalhador.

Levando-se em conta que mais e mais pessoas têm acesso à Internet, isso cria uma superoferta de força de trabalho. Novos segmentos populacionais estão agora disponíveis ao capital internacional: estudantes, donas de casa, aposentados, entre outros. Essas pessoas podem obter renda extra nos muitos postos de trabalho que são abertos no espaço digital, todo um novo campo para exploração e espoliação de mão de obra barata. Em casos limite, como o “trabalho plataformizado por multidão” (*crowdsourcing*), empresas como a *Amazon Mechanical Turk* se aproveitam das conexões abertas pela internet para diminuir os custos da força de trabalho, aproveitando-se de um imenso *pool* de trabalhadores mundo afora, sobretudo nos países de baixa renda. Para esses trabalhadores, por outro lado, apesar de se submeterem a tarefas repetitivas e maçantes, os salários oferecidos em dólar podem ser bastante atrativos tendo em vista as condições econômicas locais.

Contudo, como reconhecem Anwar e Graham (2020), esse “espaço digitalmente distinto” (*digitally distinct space*) – um espaço ôntico novo, um mundo que está em todos os lugares e em nenhum -, apesar de criado e moldado segundo os interesses dos capitalistas em detrimento dos interesses dos trabalhadores, não está

totalmente dissociado do mundo material. Trata-se de um espaço “indeterminado, instável, dependente do contexto e das múltiplas realidades criadas por meio de encontros subjetivos, no tempo e no espaço, da experiência material com a virtual” (Anwar; Graham, 2020, p. 54). Esses espaços também permitem que os trabalhadores ajam e interfiram, criando redes de cooperação, comunicação, colaboração e ação. Embora sejam digitais, muitos desses trabalhos são realizados em espaços geograficamente definidos, por certas populações com determinadas características socioeconômicas, culturais e étnicas. Deste modo, as tecnologias de informação e comunicação são fatores que complexificam o fenômeno da mobilidade do trabalho, tornando a geografia menos aderente. No entanto, como tentaremos mostrar nessa tese, isso não significa superar completamente os constrangimentos geográficos e espaço-temporais do trabalho, que ainda operam de múltiplas formas.

Aneesh (2006) foi um dos primeiros pesquisadores a explorar essa questão. Antes mesmo da era dos *smartphones* e do domínio global das *big techs*, o autor chamou a atenção para uma nova forma de organização do trabalho global, marcada por um novo tipo de migração do trabalho: a “migração virtual” (*virtual migration*), ou “migração sem migração”. Sua teorização se alicerçava no crescente número de trabalhadores indianos dos setores de tecnologia de comunicação e informação que, embora trabalhassem para empresas sediadas no Estados Unidos, permaneciam fixados a suas comunidades e territórios de origem. Para Aneesh (2006), a migração virtual tinha três características principais. Primeiro, havia uma limitação física de contato face a face com representantes da empresa-mãe sediada nos Estados Unidos, já que esse trabalho era feito inteiramente pelo computador. Segundo, posto que esse trabalho dispensava qualquer forma de contato pessoal com os funcionários da empresa-cliente, os trabalhadores indianos mantinham sua identidade nacional, uma vez que não precisavam passar por processos de solicitação de visto, o que os preservava da oposição de movimentos anti-imigração. Em terceiro lugar, eles continuavam a ser governados por práticas locais, como leis trabalhistas e fiscais, mas, ao mesmo tempo, ocupavam um importante setor empregatício da economia norte-americana. Essa migração sem migração, assim, possuía uma ambiguidade constitutiva: quais leis se aplicavam a esses trabalhadores e como elas se aplicavam?

Para qual país eles trabalhavam, para os Estados Unidos ou para seu país de origem, a Índia?

Refletindo sobre as implicações da migração virtual para a dimensão espaço-temporal do trabalho, Aneesh (2006) toca em dois pontos fundamentais que, como veremos, ajudam a compreender a experiência de mobilidade e migração dos trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais. Em primeiro lugar, o espaço transnacional criado pela migração virtual institui uma nova forma de poder, a *algocracia*, ou “governo dos algoritmos”, fruto da unificação de dois sistemas de governança – capital e código – que até o advento dos computadores no século XX haviam percorrido trajetórias distintas e independentes. Trata-se de um modo de governança fundamentado na linguagem matemática aparentemente neutra dos códigos computacionais que, fundida aos fluxos de capital, unifica e estrutura o espaço para além das fronteiras físicas, integrando e organizando diferentes relações de poder.

Em segundo lugar, a integração das dimensões espaciais e temporais do trabalho é fundamental para o que o trabalho virtual, conectado em rede, ocorra. Espacialmente, diz Aneesh (2006), o trabalho remoto de *software* é tanto efeito quanto causa da integração econômica global. Por um lado, ele remonta a um fenômeno mais antigo relativo à busca do capital transnacional por mão de obra barata em outros países e regiões do mundo, só que agora potencializada pelo meio virtual. Por outro lado, esse trabalho é responsável por integrar regiões do mundo ao adensar a interconexão entre trabalho, capital e administração nas cadeias globais de valor. Como diz o autor, esse trabalho de programação *offshore* é “responsável pela criação de espaços integrativos que servem de base a uma variedade de fluxos de trabalho e transações relacionadas aos serviços bancários, financeiros, seguros, manufatura, varejo, distribuição, comunicações, governo, transporte e hotéis” (Aneesh, 2006, p. 70, tradução nossa).

Contudo, embora o trabalho digital possa ser realizado em qualquer lugar do mundo, ultrapassando as fronteiras nacionais, isso não significa que o problema da integração espacial deixou de existir. Em projetos de *software* mais robustos, que envolvem centenas ou milhares de trabalhadores, as várias equipes de desenvolvimento podem estar espalhadas por diferentes partes do mundo. Cada uma

delas pode ser responsável por uma etapa do ciclo de desenvolvimento de um produto. A unidade econômica básica deixou de ser uma, autocentrada, monadológica, assumindo a feição da rede, do fluxo, da interconexão e interdependência de diferentes processos econômicos e sociais (Castells, 1996)¹¹. Ligar esses nós e mantê-los funcionando adequadamente enseja vários desafios administrativos e organizacionais.

Por exemplo, quando a interação física, face a face, é necessária para a solução de determinado problema, as empresas podem optar por sistemas de trabalho híbridos, que combinam o virtual com o físico. No caso investigado por Aneesh (2006), a solução adotada pela empresa-mãe nos Estados Unidos foi um sistema 75-25, no qual 75% da força de trabalho da empresa ficava na Índia, trabalhando remotamente, e os outros 25% eram deslocados para um pequeno escritório nos Estados Unidos, onde se encarregavam da coordenação dos diferentes times. Problemas ocorridos por diferenças socioculturais, como a língua, a ética do trabalho ou desconhecimento da cultura de outro país, costumavam ser resolvidos por meios técnicos, isto é, pela padronização e definição clara de princípios e regras técnicas.

Espaço e tempo são unos, só podem ser dissociados para fins analíticos. Isso significa que problemas de integração espacial se desdobram em problemas de integração temporal. Como assinalado, muitas empresas de *software* operam em diferentes partes do mundo, o que, de certa forma, é algo vantajoso para elas, pois podem funcionar 24h por dia: enquanto uns dormem, outros trabalham. Porém, os custos desse sistema podem recair fortemente sobre o ombro dos trabalhadores. Soluções de problemas que envolvem todos os times, mobilizando pessoas em diferentes partes do mundo, exigem uma integração de diferentes zonas temporais em um mesmo enquadramento temporal, gerando novas estruturas organizacionais. Para lidar com essa *dissonância temporal*, portanto, as empresas definem, através de um cálculo complexo, um momento ou uma janela temporal em que todos os

¹¹ Theodor W. Adorno (2008), pensador e filósofo da Teoria Crítica, disse certa vez, recorrendo a Brecht, que no capitalismo o *real* resvalou para o *funcional*. Adorno queria chamar a atenção para a insuficiência das análises sociológicas que se limitam ao *objeto em si*, como se ele fosse autossuficiente. Em um sistema social marcado pela troca de mercadorias, que agora atinge uma intensidade ímpar no capitalismo globalizado, o relevante, o verdadeiro está além do alcance dos olhos: não nas coisas em si, mas na conexão entre elas.

trabalhadores devem estar presentes em determinada reunião, definindo um ponto de equilíbrio entre os diferentes fusos horários.

Esse problema explica, em parte, porque determinadas empresas buscam abrir escritórios em locais com fusos horários iguais ou próximos da matriz. Para empresas situadas nos Estados Unidos, pode ser mais atrativo abrir filiais no México ou no Brasil; além da oferta de mão de obra barata, há a facilidade com o fuso horário. Outra consequência desse sistema de integração do trabalho é que ele torna mais difícil a inserção nas atividades da comunidade local. A *integração espaço-temporal* é, ao mesmo tempo, uma *alienação espaço-temporal*. O social se subordina ao econômico. A mobilidade virtual do trabalho pode ter efeitos deletérios para a vida social:

A questão também diz respeito a problemas mais amplos de integração de bolsões de vida social temporalmente isolados de uma forma que tem um significado de longo alcance em termos da subordinação cada vez maior do social ao econômico. As soluções no âmbito do modelo do Estado-nação podem não ser suficientes para problemas que têm origens transnacionais. Como as práticas de programação reúnem e integram muitas outras formas de trabalho em todo o mundo, elas não só integram a vida social em tempo real, como também a desintegram, alienando-a do seu próprio ambiente. **Este fenômeno, historicamente sem precedentes, põe em causa os próprios fundamentos da solidariedade social em todo o mundo** (Aneesh, 2006, p. 163, grifo nosso, tradução nossa).

Contudo, o processo de globalização do trabalho, aprofundado pelo trabalho digital, não é algo homogêneo e uniforme. A integração transnacional do trabalho, que borra as fronteiras entre o global e o local, é profundamente assimétrica, dadas as diferenças de poder, recursos e capital entre diferentes partes do mundo. No *supply-chain capitalism* (capitalismo de cadeia de fornecimento) (Tsing, 2009), a força de trabalho tende a viajar dos mercados com baixos salários para os mercados com altos salários; dos países subdesenvolvidos para os países desenvolvidos. Paralelamente, vastas regiões do mundo permanecem sem investimentos infraestruturais em treinamento e tecnologias de integração. O mapa dos mercados de trabalho transnacionalizados é acentuadamente desigual: é um mapa com nós e bolsões que se conectam em uma rede, deixando intocados os espaços entre eles.

Nessa interface entre migração e trabalho digital, Biao (2007) analisa um sistema global da gestão da força de trabalho criado na Índia, no qual uma consultoria, o *body shopping*, recruta trabalhadores da área de TI para a realização de trabalhos por projetos em outros países. Ao contrário das consultorias tradicionais, cuja tarefa é

mediar a relação entre empregadores e empregados, os *body shopping* gerem os trabalhadores em nome dos empregados, patrocinando seus vistos temporários, pagando seus salários, arrumando sua acomodação e por aí vai. Para o autor, a transnacionalização do *body shopping* incorpora novas estratégias de criação de riqueza, novos meios de transferência de valor e novas formas de desigualdade.

Em uma crítica às concepções neoliberais da sociedade, que reificam e objetificam as leis abstratas da economia desconsiderando as pessoas reais, de carne e osso, cuja relações humanas concretas perfazem a indústria global de tecnologia, Biao (2007) ressalta que a prática do *body shopping*, produto da desterritorialização do trabalho e da alta demanda por profissionais de TI, tem um background institucional muito enraizado. Os governos nacionais – o Estado e as instituições governamentais – racionalizam suas políticas de migração para facilitar e estimular a entrada de profissionais de tecnologia em seus domínios. O autor usa o exemplo da introdução do visto H1B nos Estados Unidos em 1992, o que deu aos profissionais estrangeiros a possibilidade de trabalhar por três anos no país, com possibilidade de renovação para até seis anos. Ou seja, para compreendermos o fenômeno da migração no trabalho digital é fundamental levarmos em conta essa dimensão institucional, por meio da qual os Estados Nacionais estimulam e incentivam a entrada de determinados tipos de migrantes e corpos, não de todos.

O interessante da prática do *body shopping*, diz Biao (2007), é que ela conseguiu equilibrar duas demandas contraditórias, dirimindo assim “a fricção causada pela regulação estatal ao contorná-la” (p. 6, tradução nossa). Pois, se por um lado os Estados colocavam certas restrições às empresas para proteger a força de trabalho local e evitar quaisquer prejuízos ao sistema de bem-estar social (aposentadorias etc.), eles tratavam de garantir um fluxo constante de trabalhadores colocados à disposição dessas empresas a qualquer hora que elas resolvessem selecioná-los e utilizá-los. Com os custos de realocação transferidos aos trabalhadores migrantes, que muitas vezes eram colocados “para escanteio” (*being benched*), em uma espera penosa e angustiante, a prática do *body shopping* alinhou-se perfeitamente com os interesses do Estado e da sociedade do país anfitrião.

Por meio dos conceitos de “migração virtual” e *body shopping*, as análises de Aneesh (2006) e Biao (2007) captaram as causas e as consequências da digitalização

para os fluxos transnacionais da força de trabalho. Seus estudos focaram em uma nacionalidade específica, os trabalhadores indianos, que, por diversas razões (proficiência em inglês, alta qualificação, baixos salários e grande oferta de mão de obra), incorporavam uma alta mais-valia transnacional, medida pela disparidade do *input* de se produzir um trabalhador de TI na Índia e os salários prevalecentes no mercado de trabalho global. Mostraram, portanto, como o trabalho digital é condicionado e modulado por desigualdades econômicas globais, o que, segundo o escopo dessa tese, nos faz questionar a natureza desses processos na indústria de games, uma indústria que é, ao mesmo tempo, global e local.

Altenried (2022) analisa os desdobramentos da migração virtual para os universos digitais lúdicos. Nos *Massive Multiplayer Online Role-Playing Games* (MMORPG), jogos online de mundo aberto como o famoso *World of Warcraft* (WoW), ocorre a prática do *goldfarming* (coleta de ouro), que diz respeito à conquista de moedas virtuais dentro do jogo com o objetivo de vendê-las por dinheiro no mundo real, sobretudo para jogadores que desejam avançar mais rapidamente. Esse trabalho é realizado por milhares de trabalhadores, em grande parte da China, sob condições extremamente precárias, em porões sujos, onde dezenas ou centenas de computadores ficam ligados de forma ininterrupta. Nesse caso, o empregador age como um intermediário, vendendo as moedas do jogo para plataformas e sites especializados em países ricos, que fazem chegar essas moedas virtuais aos clientes finais.

Para o autor, esses trabalhadores são migrantes duplos. Além de fazerem parte de um enorme contingente de trabalhadores rurais que migram para as grandes cidades em busca de melhores oportunidades, no universo digital de *World of Warcraft* ele se tornam migrantes uma segunda vez. Por ir contra a ética que prevalece no jogo, eles são constantemente atacados por sua prática de *goldfarming*. No game, a expressão “se tornar chinês” ou “jogar como um chinês” virou sinônimo de “conseguir ouro”. Diante da impossibilidade de racializar os corpos dos avatares dentro do jogo, esse processo ocorre através de um tipo específico de modo de jogar, o “estilo chinês”.

Assim, esses trabalhadores ocupam uma estranha posição dual. Dentro de seu país, a China, pertencem a uma classe emergente de trabalhadores precários do Sul Global; porém, eles vivenciam essa posição de migrante em um segundo nível, dentro

do game e ao redor de sua comunidade, onde compartilham experiências semelhantes a um migrante no mundo real:

Trabalhar onde outros passam o seu tempo livre é uma prática comum característica do trabalho migrante em uma variedade de profissões “off-line”, muitas vezes no setor de serviços. Tanto na sua representação como na sua posição econômica, os gold farmers ocupam a posição do migrante, bem como ocupam a posição dos trabalhadores baratos do Sul Global. Curiosamente, estas posições duplas são manifestadas em uma pessoa: um gold farmer é ao mesmo tempo uma mão de obra terceirizada na periferia, enquanto trabalha numa oficina chinesa, e também um migrante que faz o trabalho de farming enquanto está sujeito a ataques racistas na esfera digital (Altenried, 2022, p. 75-76).

Altenried (2022) mostra que os jogos online se tornaram espaços econômicos, espaços de trabalho e exploração que redundam em conflitos políticos complexos e fascinantes ao redor de moedas *in-game* e trabalho de *gold farming*. Mais do que isso, ele revela as complexas topologias da mobilidade do trabalho no capitalismo digitalizado do século XXI, no qual, com a circulação cada vez mais rápida de dados e bens informacionais que cruzam os continentes por meio das infraestruturas materiais de telecomunicações, presenciamos a reconfiguração da geografia global dos fluxos de trabalho e capital.

4.3 Mobilidade e imobilidade do trabalho nos estudos migratórios

Vimos na seção anterior que a incorporação das redes digitais no mundo do trabalho complexificou as topologias da mobilidade do trabalho. Contudo, isso não significa que as fronteiras nacionais e os mecanismos regulatórios dos Estados Nacionais tenham sido transcendidos ou sobrepujados. Eles operam, agora, em um mundo do trabalho mais complexo e móvel, mas nem por isso deixam de exercer poder sobre o fluxo de pessoas, mão de obra e capital. São agentes centrais na conformação da experiência laboral de muitos trabalhadores ao redor do mundo.

Anderson (2010) faz uma interessante análise sobre a relação entre migração, controles imigratórios e a precarização do trabalho. Ela assinala o caráter ativo, criador e produtor das políticas migratórias, que não só se justificam como uma espécie de torneira que regula o fluxo da força de trabalho – ora incentivando, ora barrando a entrada de trabalhadores – como também, uma vez que essa migração se consoma, ajuda a formar tipos de mão de obra que possuem relações específicas com os empregadores e com o mercado de trabalho. Trata-se de um mecanismo que garante um controle adicional sobre a mobilidade dessa força de trabalho, produzindo

ilegalidade, mas também *diferentes formas de legalidade*. Há três modos através dos quais as políticas migratórias produzem o *status* do trabalhador no país estrangeiro: (1) criação de categorias de entrada; (2) influência nas relações de emprego; (3) institucionalização da incerteza.

Em primeiro lugar, a política migratória cria *categorias de entrada*. Os controles migratórios não são mecanismos neutros de seleção e alocação da força de trabalho; eles *produzem status*, no sentido de que o tipo de visto obtido tem consequências profundas e de longo prazo sobre a localização e a mobilidade desses trabalhadores no mercado de trabalho.

Quanto ao segundo ponto, que quase se confunde com o primeiro, os controles migratórios não são só sobre as condições de entrada no país estrangeiro, mas também sobre as condições de estadia dependendo de seu *status* de visto. Possuir vistos especiais de trabalho, como é o caso de muitos dos desenvolvedores brasileiros entrevistados nessa tese, pode prender ou limitar o movimento de trabalhadores no mercado de trabalho do país estrangeiro (por exemplo, restringindo seu movimento dentro de um setor da economia, como o setor de tecnologia). No sistema de patrocínio (*sponsorship*), a permanência do trabalhador no país estrangeiro está condicionada a sua relação com um empregador determinado. Normalmente, esse contrato é temporário, com possibilidade de renovação dentro de um prazo estipulado. Um desdobramento desse arranjo é dar meios adicionais de controle sobre a força de trabalho migrante. Como coloca Anderson (2010), se os empregadores:

tiverem alguma razão para estar descontentes com o desempenho do trabalhador, ou mesmo se tiverem um ressentimento pessoal contra ele, não só o emprego do trabalhador, mas também a sua residência, podem ser postos em perigo. Assim, os trabalhadores cúmplices podem sentir-se incapazes de desafiar os empregadores e, em alguns casos, os empregadores aproveitam o estatuto de imigrante para exercer controle sobre “possuidores de vistos de trabalho”, incluindo a proibição de filiação sindical (p. 310, tradução nossa).

Porém, enquanto esse sistema de permissão de trabalho (*work permit system*) pode trazer diversas vantagens para o empregador em termos de retenção da força de trabalho, quanto à contratação ele comporta alguns custos e riscos – submeter documentação em prazos apertados, antecipar a demanda, assumir as responsabilidades do emprego e, por vezes, fornecer acomodação. Pelo risco de assumir obrigações que não necessariamente sejam lucrativas, sobretudo nos casos

de trabalhadores altamente flexíveis, as empresas recorrem à mão de obra local. Se essa mão de obra for de fora do país, dificilmente ela terá um visto de trabalho. É, aqui, segundo Anderson (2010), que a distinção entre “o trabalhador migrante” e a “migração para outros propósitos” começa a se esfacelar, mantida em pé somente pelas práticas e regras administrativas que declaram descrevê-la ao invés de formá-la:

Há grupos que talvez possam trabalhar e que na verdade não estão restritos a setores ou empregadores determinados, mas que não são prioritariamente construídos como trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários e estudantes. Nesses casos em que o *status* de imigração não os restringe ostensivamente a setores particulares, as restrições de tempo são, todavia, importantes. Por exemplo, se eles querem trabalhar legalmente só o podem fazer temporariamente ou por meio período (Anderson, 2010, p. 311, tradução nossa).

Por fim, as leis de imigração não são só necessárias para a criação da legalidade, mas também de seu inverso, a ilegalidade. Ninguém é ilegal por natureza. A ilegalidade é produzida pelas leis dos estados e pelas políticas estatais, já que a contraparte da seleção é a exclusão, que se materializa nas “exceções”, nos “quebra regras” e no estabelecimento de “zonas cinzentas”. Assim, a precariedade dos trabalhadores migrantes não é apenas resultado da ação de empregadores cruéis. O Estado cria, constrói e sustenta sua vulnerabilidade por meio de um processo de *institucionalização da incerteza*.

Assim, segundo Rye e Scott (2023), a dinâmica mobilidade/imobilidade é uma das principais formas de controle do capital sobre os trabalhadores precários. Trata-se de uma “arbitragem direcional”, ou seja, um arranjo geográfico no qual trabalhadores oriundos de países com baixos salários, em determinados setores ou indústrias, se deslocam e circulam internacionalmente em busca de melhores condições de vida e, uma vez instalados, têm que se subordinar ao desejo de empresas e Estados de limitarem sua mobilidade. Daí, as pesquisas que se debruçam sobre a migração do trabalho devem examinar

essa complexa interface *informalidade/formalidade* e considerar criticamente o modo com que empregadores e Estados encontram, dentro dessa fronteira, formas criativas e cada vez mais oportunidades multi-escalares para o controle e a exploração do trabalho (Rye; Scott, 2023, p. 13, tradução nossa).

Nesse contexto, Anderson (2019) pondera os desafios éticos e epistemológicos dos estudos da migração no século XXI. Segundo ela, esses estudos têm reforçado a imagem de comunidades humanas afetadas por aqueles que vêm de fora. A distinção

entre o migrante e o cidadão é uma separação fundamental para a governança do Estado-Nação e o reforço de suas fronteiras. Nessa relação, o migrante é subordinado ao cidadão e essa subordinação permeia a política contemporânea da migração: o controle de imigração é para a segurança e o benefício da cidadania, uma tentativa do Estado de priorizar as necessidades de seus cidadãos em detrimento das dos residentes estrangeiros. Situando a migração em um *continuum* que abrange múltiplos modos em que o movimento das pessoas tem sido guiado e constrangido ao longo da história, Anderson (2019) propõe um (des)nacionalismo metodológico nos estudos da migração, que apregoa a *migrantização do cidadão*, pontuando as diversas formas de exclusão social baseadas em raça, classe e nacionalidade¹².

Como mostram os exemplos citados acima, os estudos de migração e as teorias que pretendem dar conta do processo de trabalho, como a LPT, podem dialogar e enriquecer uma a outra. Pesquisando o setor de hospitalidade no Reino Unido – normalmente mediado por agências de emprego que alocam as pessoas em trabalhos precários, de curto prazo, com contratos temporários – Alberti (2014) demonstra que a abordagem da LPT que toma o *poder de mobilidade* (*mobility power*) como uma fonte de resistência e indeterminação no local de trabalho, conceitualizando-o em termos meramente econômicos, é insuficiente, pois os migrantes usam seu poder de mobilidade por razões que excedem uma mera racionalidade econômica e que são independentes de suas identidades como trabalhadores. Fatores como motivação, trajetória de migração, idade, raça, gênero e *background* educacional, e esferas sociais que excedem o local de trabalho – família, amigos, redes de amparo locais ou transnacionais – podem moldar os fluxos de mobilidade e explicar os “diferenciais de poder de mobilidade” entre os trabalhadores

¹² A proposta do (des)nacionalismo metodológico é fundada em uma abordagem que reconhece que as fronteiras e a cidadania são politicamente constituídas e histórica e economicamente enraizadas. Embora reforce a importância normativa e empírica das categorias sociais do migrante e do cidadão, o desnacionalismo está atento ao impacto no migrante/cidadão dos processos e instituições globais, regionais e locais, recuperando *relacionalidades* e *interdependências*. Na medida em que pessoas são migrantizadas, ou seja, tornadas legais ou ilegais por meio de instituições políticas, propõe-se *desmigrantizar os estudos de migração* ou *migrantizar o cidadão*, focando nos mecanismos de exclusão que atingem a população como um todo. Além disso, isso mostra como a identificação de “quem é” e “quem não é” migrante está profundamente relacionada a questões de raça, classe e nacionalidade (Anderson, 2019).

migrantes, enfatizando elementos que vão além do puro cálculo econômico individual

¹³.

¹³ Alberti (2014) identificou que o status migratório influenciou fortemente o poder de mobilidade e as estratégias em torno dos empregos temporários. No Reino Unido, por exemplo, ter cidadania europeia foi crucial. Apesar das discriminações e dos abusos sofridos, para duas entrevistadas com o status de migrante A8 (ou seja, de países provenientes da União Europeia) isso significava uma oportunidade de permanecer no país por mais tempo para cultivar suas habilidades linguísticas e aumentar seu poder de mobilidade futuro. Além do mais, embora nem todos os migrantes aspiravam uma “mobilidade para cima” dentro do mercado de trabalho, alguns sustentavam seu poder de mobilidade por meio de redes transnacionais de apoio (parentes, amigos, familiares em outras partes do mundo), algo fundamental para encarar a marginalização e a imobilidade ocupacional experimentada enquanto trabalhadores não-cidadãos ou temporários.

5 MOBILIDADE E MIGRAÇÃO NA LABOUR PROCESS THEORY

Nesse capítulo, analisaremos questões relativas à mobilidade e migração na *Labour Process Theory*, uma teoria de viés marxista, que se debruça sobre as características e a especificidade do processo de trabalho no modo de produção capitalista.

5.1 Labour Process Theory: a especificidade da mercadoria trabalho

A *Labour Process Theory* (ou Teoria do Processo de Trabalho), uma das múltiplas vertentes teóricas do marxismo, nasce com o livro seminal de Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: the degradation of work in the Twentieth Century*, de 1974, que se debruça sobre o conceito de processo de trabalho a partir dos escritos de economia política de Karl Marx. Em obras como *Grundrisse* e *O Capital*, Marx define o processo de trabalho como uma atividade com um propósito (objetivo), por meio da qual um material bruto (matéria-prima) é transformado em um produto (resultado do trabalho) que satisfaz uma necessidade humana, seja ela do “estômago” ou da “imaginação” (Marx, 1983). O processo de trabalho é acima de tudo um processo de transformação, no qual o poder do trabalho humano é posto em atividade para produzir mercadorias, que terão um valor de uso e um valor de troca. Quando essa mercadoria é vendida no mercado, ela realiza seu valor de troca, revertendo em dinheiro para o capitalista. A mais-valia, raiz da exploração do trabalho humano, é extraída desse processo.

Para Braverman (1974), a análise do processo de trabalho é fundamental para a compreensão das dinâmicas sociais no capitalismo. A produção de mercadorias não é um acontecimento estático, mas dinâmico e atribulado, repleto de fissuras e tensões. Uma das premissas da LPT é que o trabalho não é uma mercadoria qualquer, possuindo especificidades e particularidades. Ao contrário das mercadorias físicas, o trabalho está incrustado ou corporificado em um ser humano, que possui desejos, ambições e interesses, além de limitações físicas e biológicas, o que impõe certos obstáculos à sanha de acumulação do capital. Nesse sentido, no bojo da contradição objetiva entre capital e trabalho, um foco central da LPT é compreender como o trabalho em potencial, força viva e humana, é colocado em movimento no processo de trabalho no modo de produção capitalista.

Baseado na economia política de Marx, Braverman (1974) analisou criticamente os efeitos da tecnologia e da administração científica do trabalho no século XX. Para ele, a produção capitalista baseava-se cada vez mais na separação entre *concepção* e *execução*, que se refletia na divisão social entre gestores (*managers*), que detinham o conhecimento e a capacidade de moldar o processo de trabalho, e os trabalhadores, meros executores das ordens vindas de cima, alienados enquanto tal do produto de sua labuta. A expansão do processo de trabalho capitalista para todas as esferas da vida social significava um empobrecimento e uma degradação da qualidade do trabalho, já que o conhecimento era sistematicamente removido dos produtores diretos e concentrado nas mãos da administração e de seus agentes. Os trabalhadores, tanto os ligados a tarefas manuais quanto os que se dedicavam a funções mais intelectualizadas, estavam condenados a executar uma série de atividades rotineiras a serviço do capital.

Insistindo na “ligação do trabalho à economia política e à expansão capitalista, e à distribuição desigual do poder sobre o trabalho no local de trabalho, seja no escritório ou na fábrica” (Smith, 2015, p. 224, tradução nossa), Braverman estabeleceu alguns aspectos do processo de trabalho que se converteram em objeto de uma longa agenda de pesquisa e reflexão: controle e administração, formas de consenso, conflito ou recusa por parte dos trabalhadores, habilidades e competências, organização e resistência.

Nesse contexto, Smith (2010) identifica quatro questões inscritas na natureza do poder do trabalho dentro das relações de produção capitalistas. A cada uma dessas questões ele associa perguntas acerca do processo de trabalho, que em seu conjunto servem de referência para a investigação dos múltiplos contextos empíricos em que ele acontece (Quadro 2):

- *Questão da incorporação:* O poder do trabalho é uma mercadoria única, distinta. Ele nunca se separa da pessoa, do ser humano, cujo poder de trabalho é produzido por instituições sociais que precedem a entrada no mercado de trabalho (família, instituições educacionais, entre outros). O empregador aluga a capacidade de trabalho de um indivíduo particular e único, com suas particularidades e idiossincrasias. Nesse sentido, já que o empregador precisa, em última instância, negociar com um indivíduo a utilização de seus serviços, a relação de emprego

envolve necessariamente *indivíduo qua indivíduo* e, com isso, estratégias emocionais, psicológicas e motivacionais para obter uma quantidade específica de esforço de trabalho por um preço definido, não importa o tipo de valor de uso que será comprado. Ou seja, há potenciais adicionais (volição, desejo e ânimo) que vão além da utilização de habilidades, e isso necessita de consenso e negociação por parte do empregador, especialmente quando essas habilidades são escassas no mercado de trabalho. Da questão da incorporação, surge a pergunta: *quais as estratégias usadas pelo empregador para motivar e estimular os trabalhadores na mobilização de seu poder de trabalho?*

- *Questão da conversão:* O poder do trabalho é variável e plástico. Quando um empregador contrata um trabalhador é possível treiná-lo e retreiná-lo, e é possível que o trabalhador adquira novas habilidades, transformando a si e a sua utilidade repetidamente através de um ciclo de vida de trabalho. Embora essa força de trabalho possa ser fixada por uma série de fatores (inércia institucional, estruturas de mercado, estruturas ocupacionais, especialização), a plasticidade da força de trabalho enquanto um ativo significa que há sempre uma potencial questão de conversão. Tanto trabalho quanto capital operam no poder do trabalho para convertê-lo em diferentes habilidades e trocas, significando que o trabalho, enquanto um recurso, não é nunca fixo ou determinado. Assim, *quais são os meios que o trabalhador utiliza para atualizar suas habilidades? Quais são os meios que a empresa usa para atualizar as habilidades do trabalhador? Como o processo de trabalho interfere na questão da conversão?*

- *Questão da dualidade:* O trabalho sempre se apresenta ao capitalista de forma empírica, ou seja, como pessoa. Para o capitalista, esse é seu capital variável. Assim, conflitos no processo de trabalho emergem não só da contradição objetiva entre capital e trabalho, mas também porque o recurso força de trabalho não é algo objetual e externalizado, mas requer negociação temporal através da pessoa viva do trabalhador, que tem dias bons e ruins, altos e baixos, incertezas inexoráveis às vidas pessoais de cada um. Deste modo, da questão da dualidade, surge a seguinte pergunta: *como capital e trabalho negociam os altos e baixos da vida do trabalhador?*

- *Questão do controle:* A *Labour Process Theory* é centrada na questão do controle do trabalho, que é um imperativo sistêmico do capitalismo. O empregado

apresenta-se a si mesmo como um *trabalho em potencial*. Cabe ao empregador, portanto, por meio da produção ou do processo de trabalho, extrair o poder do trabalho e a capacidade de trabalho do trabalhador, o que exige um sistema de administração e controle. *Como então o capital controla o trabalho? Quais são os tipos de sistema de controle que são empregados?*

Quadro 2 – Problemas do poder do trabalho nas relações de produção capitalistas		
Problemas	Descrição	Perguntas
<i>Incorporação</i>	Além das habilidades, o processo de trabalho envolve volição, desejo, motivação	- Quais são as estratégias usadas pelo empregador para motivar os trabalhadores?
<i>Conversão</i>	O trabalho é uma mercadoria inacabada. Sua utilidade pode ser renovada.	- Como o trabalhador atualiza suas habilidades? - Quais são os meios que a empresa usa para atualizar as habilidades do empregado? - Como o processo de trabalho interfere na questão da conversão?
<i>Dualidade</i>	Imprevisibilidade da mobilização do poder do trabalho. Este tem uma natureza dual, pessoa e coisa.	- Como capital e trabalho negociam os altos e baixos na vida do trabalhador?
<i>Controle</i>	O poder do trabalho deve ser extraído e mobilizado pelo empregador através do processo de trabalho	- Como o capital controla o trabalho? Quais são os sistemas de administração e gestão utilizados?

Fonte: elaboração própria

5.2 A dupla indeterminação do poder do trabalho: barganha de esforço e poder de mobilidade

Harry Braverman faleceu em 1976, dois anos após a publicação de seu livro. O autor não estava ali para responder aos desdobramentos dos seus argumentos – o livro, segundo Smith (2015, p. 225, tradução nossa), “tornou-se artificialmente congelado em texto, sendo um alvo que não poderia responder nada de volta ou um ícone de idolatria para os convertidos” –, nem pôde presenciar as mutações sofridas pelo capitalismo desde então. Ficou para a posteridade a tarefa de desenvolver temas já presentes em suas reflexões ou mesmo analisar o processo de trabalho a partir de novos prismas ausentes em *Labor and Monopoly Capital*, como a subjetividade, a

agência e a consciência (Buroway, 1979), resistência (Edwards, 1986), gênero, estratégia empresarial e diversidade nacional dentro do capitalismo (Buroway, 1985), instituições nacionais, relações de emprego, a geografia do capitalismo como um sistema econômico global expandido e, o que é mais importante para os propósitos dessa tese, as questões sobre mobilidade do trabalho e migração¹⁴.

Criticando a abordagem da força de trabalho enquanto um recurso, em um modelo centrado na organização, Smith (2006; 2010) ressalta o poder do trabalho como algo móvel, repensando a LPT sob a ótica da mobilidade, da migração e da rotatividade do trabalho. Como ele diz:

É um equívoco ler essa aparência de fixidez e estabilidade do trabalho enquanto um “recurso” para a firma do mesmo modo que para o capital fixo, já que a propriedade individual do poder de mobilidade pelo trabalhador assegura que qualquer permanência com um empregador particular ou ocupação ou habilidade é sempre dependente de um *processo de barganha* – sobre o “esforço de trabalho” e “oportunidades de mobilidade” (ou seja, oportunidades de incrementar o valor do poder do trabalho, através de treinamento, desenvolvimento, progressão de carreira) que essa troca facilita. Isso também está sujeito ao ciclo da vida humana, que significa que os trabalhadores se comportam de diferentes modos em diferentes etapas de sua vida laboral – mais trocas de emprego quando jovem, menos quando mais maduros, por exemplo. Essas qualidades são inerentemente humanas, e, portanto, não se aplicam ao capital fixo (Smith, 2010, p. 270, tradução nossa).

Capital e trabalho têm interesses mútuos. O capital precisa do trabalho para produzir mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, que serão vendidas no mercado gerando valor. O trabalho, por sua vez, necessita do capital para efetivar seu poder de trabalho em troca de um salário. Esse salário é fundamental para que o trabalhador satisfaça suas necessidades materiais. Indeterminações nessa relação, sobretudo quanto ao esforço e o poder do trabalho, criam certas *mutualidades* entre capital e trabalho que asseguram que a circulação e o fluxo livre do trabalho sejam contidos. Se a organização deseja ser bem-sucedida, ela deve capturar, conter e reter

¹⁴ Algumas correntes dessa “segunda onda” da LPT afirmaram a “relativa autonomia” do local de trabalho e sua descontinuidade com a ideia de capital e trabalho enquanto *atores sociais relevantes*, o que levou a uma proliferação de estudos de caso baseados em uma desvinculação do processo de trabalho em relação à economia política mais ampla. Embora essa onda de pesquisas tenha tido o mérito de complexificar algumas noções clássicas da LPT (como a díade controle/resistência, insuficiente para apreender as múltiplas formas de *misbehavior* e um conjunto ativo de práticas direcionadas à recuperação de autonomia no trabalho), ela peca pela limitação de sua validade empírica (Smith; Thompson, 2010). No capitalismo financeirizado de hoje, retomar o laço da produção com a economia política é fundamental. Ao debruçar-se sobre mobilidade, migração e territorialidade, essa tese contribui para mostrar as conexões do processo de trabalho com fluxos de capital e trabalho “fora dele”, para além do “ponto da produção”.

trabalhadores específicos. O tempo dessa retenção pode variar, segundo as funções que os trabalhadores desempenham na empresa. Porém, sem qualquer forma de continuidade espaço-temporal o processo de trabalho no capitalismo é impossível: a empresa capitalista é uma organização racional que visa o lucro e, portanto, racionalidade significa estabilidade. A captura e retenção do produtor individual não garante a utilização produtiva ou lucrativa do poder de trabalho possuído pelo trabalhador. Isso requer controle administrativo e a construção de uma ordem negociada para que a produção possa ocorrer sem fissuras.

O poder do trabalho adquire fixidez por alguns meios: por meio da tarefa ou ocupação, por meio do tempo (trabalhar para um empregador por um período determinado) ou por meio do espaço (viver em um lugar ou em uma comunidade). Mudanças na oferta de trabalho, mudanças tecnológicas ou nos contratos de trabalho intensificam as taxas de conversão do poder do trabalho: em relação à *tarefa*, há uma intensificação da necessidade de adquirir novas habilidades e competências para manter o poder do trabalho, ou mesmo da necessidade de mudar de profissão ou ocupação; em relação ao *tempo*, alguns fatores podem alterar o tempo de permanência em uma organização; em relação ao *espaço*, afrouxam-se os vínculos das pessoas com os lugares, sobretudo no caso do trabalho online ou remoto, por meio da conversão do trabalho em uma atividade que pode ser realizada a qualquer hora, em qualquer lugar.

Nesse sentido, Smith (2006; 2010) reflete sobre o binômio *mobilidade/imobilidade* na LPT através de uma *dupla indeterminação* do trabalho, representada por dois conceitos: “poder de esforço” (*effort power*) e “poder de mobilidade” (*mobility power*). Esse ajuste teórico no modo como a LPT conceitualiza o poder do trabalho reflete os problemas colocados pela globalização da economia, incorporando os fluxos transnacionais de trabalhadores e capital e as mudanças de responsabilidade em manter os trabalhadores prontos para o mercado. É nesse contexto que devem ser pensados os dois componentes de *indeterminação* do poder do trabalho. Primeiro, porque a contratação do poder do trabalho pelo capital não garante um resultado seguro para seu comprador, que deve, por meio de mecanismos de administração e controle, por mais sutis que possam ser, garantir a realização do potencial do trabalho. Segundo, porque há a transferência da autoridade sobre o

poder do trabalho para o trabalhador individual, que tem a responsabilidade e a liberdade *para onde* e *para qual* empregador ele vende sua força de trabalho e seus serviços (Smith; Thompson, 2010).

Assim, para Smith (2006; 2010), o conceito de *indeterminação* é a chave da compreensão do fundamento material do antagonismo entre trabalhadores e empregadores dentro do processo de trabalho. Em primeiro lugar, porque há uma indefinição estrutural entre as partes sobre a magnitude do esforço de trabalho (*work effort*) necessário em troca de um salário. Embora possa haver uma determinação formal do tempo que o trabalhador aliena de sua vida para o empregador, (por exemplo, como aquele estipulado em um contrato formal de trabalho) o processo de trabalho é sempre marcado por incertezas, fronteiras porosas, pequenas resistências cotidianas e vazios não-trabalhados. Levando-se em conta essas fronteiras indefinidas, aliadas à natureza competitiva do mercado de trabalho, há um esforço constante dos empregadores de intensificar o trabalho dos empregados. Esse dinamismo requer o envolvimento dos trabalhadores, sua conformidade e seu consenso, mas é sempre um processo deixado em aberto, pois o trabalho é uma mercadoria especial dentro do processo de produção – desejante e móvel, porém produtiva. Essa indeterminação da produção gera lutas acerca de salários e condições de trabalho, e todas as outras dimensões relevantes para a “barganha de esforço” (*effort bargaining*).

Além disso, é próprio da economia política do capitalismo o fato de que o trabalhador pode, dentro de certos constrangimentos histórico-institucionais, romper seu contrato de trabalho e mudar de empregador¹⁵. No capitalismo, o trabalhador é possuidor de sua força de trabalho: a capacidade de mover-se ou “pular fora” é ideológica e politicamente controlada por ele. Em casos limite, tal como apregoado pelo discurso neoliberal do capitalismo sem peias, o trabalhador é retratado como um consumidor: é um agente racional que escolhe livremente entre diferentes oportunidades de emprego (as mercadorias), tendo discrição para mudar de empregador se assim o desejar – ao invés de permanecer e mudar suas condições

¹⁵ Ao contrário da escravidão ou do feudalismo, no capitalismo a mobilidade é atributo do trabalhador individual, formal e legalmente.

de trabalho através de organização de sindicatos, negociação coletiva e/ou com recurso da lei para resolução de disputas.

Segundo Smith (2006; 2010), junto à “barganha do esforço de trabalho” (*work-effort bargain*), existe a “barganha do esforço de mobilidade” (*mobility effort-bargain*) ou “poder de mobilidade” (*mobility power*), que se desdobra em certas estratégias usadas tanto por empregadores quanto por empregados. Para os empregadores, essa barganha se manifesta nos estratagemas sobre o movimento, a retenção, a premiação e o desenvolvimento de carreira dentro da organização. Para os trabalhadores, esse poder de mobilidade se expressa no tempo despendido em criar redes de contato, nos recursos utilizados para o planejamento de mudança de emprego, e no uso da ameaça de mobilidade para obter benefícios estratégicos de vários tipos (Quadro 3)¹⁶.

A “barganha do esforço de mobilidade” pode ser expressa *externa* ou *internamente*:

- Externamente: Altas taxas de rotatividade podem ser função (ou seja, efeito) das condições do mercado de trabalho, da disponibilidade do emprego ou das características sociodemográficas da força de trabalho. Pressões decorrentes da alta rotatividade podem produzir contra-estratégias por parte dos empregadores para mudar a organização e as práticas de gestão dos recursos da empresa com o objetivo de melhorar as taxas de retenção e reduzir os custos advindos das altas taxas de rotatividade.
- Internamente: O indivíduo ou o grupo pode usar sua ameaça de fuga para renegociar a barganha de trabalho interna dentro da empresa, melhorando vários aspectos do trabalho (aumento de salários, recursos de treinamento adicionais, mudança da gestão, entre outros).

No mercado capitalista liberal, os capitalistas individuais devem competir para atrair e capturar a força de trabalho, e os indivíduos devem competir na venda de sua força de trabalho para assegurar sua reprodução. Contudo, o processo de trabalho possui uma temporalidade que produz a necessidade de regulação das relações entre

¹⁶ O pressuposto desse argumento é que recursos podem ser extraídos com a simples ameaça de poder sair da organização. Em sociedades ou setores com altas taxas de rotatividade, uma quantidade significativa de tempo pode ser despendida no planejamento de saídas ou na mobilidade dentro da empresa.

trabalhadores e empregadores. Pois, em última instância, os trabalhadores sempre podem se desvincular do contrato de emprego, não importa “quanto constrangimento econômico, obrigações sociais ou outras forças não econômicas buscam estabilizar essas relações de troca” (Smith, 2006, p. 394, tradução nossa). As empresas tentam, por sua vez, através de diversas práticas, institucionalizar e regularizar o suprimento de força de trabalho utilizável:

Por exemplo, através de aprendizagens de pai para filho, políticas empresariais de transferência de empregos familiares em ‘mercados de trabalho internos alargados’, e o paternalismo corporativo, com provisão de habitação e mercados de trabalho ‘senhoriais’ fechados. Tais práticas não eliminam a ‘competição’ por mão-de-obra ou retem o trabalho para uso exclusivo de um único proprietário, e têm tantas desvantagens como vantagens. Mas elas de fato representam o envolvimento do empregador na reprodução do trabalho (Smith, 2006, p. 395, tradução nossa).

Smith (2006) afirma então que, nos estudos da sociologia do trabalho e das relações industriais, não se prestou atenção suficiente à interrelação entre o comportamento de abandonar a empresa (*exiting behavior*) e o processo de trabalho. Para o autor, deveríamos investigar os efeitos disruptivos, conflitantes e desestabilizadores que os trabalhadores podem exercer usando o mercado de trabalho como recurso de barganha nas resoluções em disputa. A possibilidade de saída da empresa, latente ou manifesta, não só pode jogar luz sobre mudanças internas nos regimes de administração e controle, como também pode interagir com a “barganha do esforço de trabalho” (*work-effort bargain*).

Quadro 3 – Barganha do esforço de trabalho e do esforço de mobilidade		
Recurso	<i>Barganha do esforço de trabalho</i>	<i>Barganha do esforço de mobilidade</i>
Expressão de poder	Redução do esforço, boa vontade, procrastinação, operação-padrão, abandono de comprometimento	Abandono organizacional e psicológico, ameaça de saída, aumento de procura por trabalho, <i>networking</i> ativo
Forma organizada	Coletiva, grupo de trabalho, sindicatos, formalizada	Individual, possivelmente grupal, informal
Exigências de recurso	Organização formal	Redes de contrato, poder externo de mercado, forte demanda do

		mercado de trabalho
Estratégias dos empregadores	Maior rigor, controle do trabalho, supervisão mais estrita	Criação de postos de trabalho sem qualificação e carreiras para mobilidade, constrangimento de períodos de aviso, e uso de contrato de trabalho

Fonte: Smith (2006, p. 392, tradução nossa)

Assim, Smith (2006) mostra que, além da produção propriamente dita, devemos pensar o processo de trabalho em termos de “poder de esforço” (*effort power*) e “poder de mobilidade” (*mobility power*), os vínculos estabelecidos entre esses dois elementos e as estratégias que trabalhadores e empregadores adotam em relação a eles, e analisar como a balança entre essas duas indeterminações funciona em diferentes contextos, sob diferentes condições, setores e formas de capitalismo.

Vale ressaltar que nas novas condições da economia global, com o avanço das tecnologias de informação e comunicação junto à financeirização da economia, o problema da mobilidade no processo de trabalho adquire uma maior relevância (Thompson, 2013). Com os avanços tecnológicos:

o trabalho está se tornando uma prática repleta de imperativos de mobilidade, expansão espacial e abertura temporal, e a ideia de um local fixo de trabalho para onde os trabalhadores devem ir todos os dias está sendo transformada em um local de prática de trabalho muito mais aberta e conectada globalmente (Smith, 2010, p. 272, tradução nossa).

Thompson (2013) defende que a financeirização da economia, sobretudo após a crise financeira global de 2008, forçou-nos a descentrar a análise do processo de trabalho do local de trabalho, pois fatores externos, como a pressão dos acionistas, podem condicioná-lo. Segundo ele, em sua tese do “capitalismo desconectado” (*disconnected capitalism*), a financeirização produziu um crescente descompasso entre os objetivos do empregador no trabalho e as relações de emprego. Os gestores da empresa estão cada vez mais inclinados a atender as demandas dos acionistas, sofrendo uma exigência dupla e contraditória: corte de custos e maior intensidade do trabalho. As externalidades desse processo são transferidas para os trabalhadores. Sob os princípios da racionalização sistêmica e da reestruturação constante, criam-se

estruturas diferenciais de salários, terceirização de tarefas e exigências ampliadas de performance dos empregados fixos.

Portanto, além da mobilidade do trabalho, nota-se uma maior mobilidade do capital, deduzida do aumento de investimentos diretos no estrangeiro, motivada por acesso a novos mercados e redução dos custos do trabalho. Na perspectiva aqui adotada, é importante compreender como essa maior mobilidade de capital e trabalho impacta os processos de trabalho, colocando questões como os conflitos entre os modos locais e importados de trabalho, grande heterogeneidade de agentes (gestores e trabalhadores) e delineamento de conflitos de acordo com a etnicidade e a nacionalidade¹⁷.

Para Park (2022), a conceitualização de Smith (2006), que coloca o poder de mobilidade como uma das duas fontes de luta dentro do processo de trabalho, complementa os estudos de mobilidade nas relações industriais. Em primeiro lugar, ajuda a superar a visão dicotômica de *exit/voice*. Estudos empíricos mostraram como as “lutas por mobilidade” no processo de trabalho estão associadas às “lutas por esforço” (Alberti, 2014). Em segundo lugar, ela supera a dicotomia entre formas individuais e coletivas de barganha de esforço e barganha de mobilidade, pois ambas podem ocorrer simultaneamente no processo de trabalho. Além disso, muda o foco de um processo de trabalho centrado em uma só organização para um mercado de trabalho aberto em que as empresas e firmas se afetam mutuamente através de fluxos de entrada (*inflows*) e de saída (*outflows*) de trabalhadores. Por último, como a LPT foca nos mecanismos de controle mobilizados pelos empregadores, na resistência dos empregados, e nas relações de produção no sistema capitalista, sua análise da mobilidade do trabalho pode trazer para o centro da pesquisa as interações entre empregadores, empregados e a estrutura socioeconômica mais ampla.

Park (2022) nota ainda que uma alta ou baixa mobilidade do trabalho não está em si relacionada à preferência, poder ou benefício de uma das partes. Isso é sempre

¹⁷ Essa liberdade não é irrestrita. Enquanto a força de trabalho global expandiu, muitos trabalhadores seguem excluídos desse mercado internacional de trabalho, permanecendo atados às economias informais locais, vivendo na base da subsistência e excluídos do trabalho assalariado. Paralelamente, assistimos a um movimento de balcanização do mercado de trabalho, sobretudo na América do Norte (Estados Unidos e Canadá) e na União Europeia, cujas ações de policiamento de fronteiras e diferenciação do trabalho em diferentes categorias, legais e ilegais, podem levar a uma segmentação interna do mercado de trabalho, em termos de etnia ou raça, com seus desdobramentos para o potencial de sindicalização, pagamentos, condições de trabalho e organização.

dependente do contexto industrial em questão. As relações de poder atinentes aos mesmos níveis de mobilidade do trabalho podem variar. Uma alta mobilidade do trabalho pode ser resultado de empregadores com um alto poder de mobilidade que preferem arranjos de trabalho mais flexíveis e trabalhadores com baixo poder de mobilidade que preferem a segurança no emprego. Inversamente, isso pode ser derivado de empregadores com baixo poder de mobilidade que preferem a retenção do trabalho ou trabalhadores com alto poder de mobilidade que se inclinam a uma rotatividade mais intensa. Quando as preferências discrepam, o nível de mobilidade tende a pesar para o lado com maior poder de mobilidade. Deste modo, se uma alta mobilidade do trabalho beneficia ou explora os trabalhadores não é algo determinado de antemão, mas requer “uma análise cuidadosa do desenvolvimento histórico da indústria e as motivações e lutas de cada uma das partes” (Park, 2022, p.16, tradução nossa).

Por exemplo, os contratos informais têm sido vistos como benéficos para o empregador e, ao mesmo tempo, resultado de uma escolha constrangida dos trabalhadores, que estariam sujeitos a formas temporárias e precárias de trabalho. Porém, como mostram Barley e Kunda (2004), a terceirização pode afetar positivamente o poder de mobilidade no caso daqueles trabalhadores mais qualificados em indústrias com altas taxas de obsolescência do conhecimento – ou seja, onde o poder do trabalho necessita de mais conhecimento para sua realização. Nesse contexto, os agentes livres (*free agents*) recebem mais recompensas financeiras através do mercado de trabalho externo em comparação com os postos de trabalho internos (Barley; Kunda, 2004).

5.3 Processo de trabalho, geografia e migração

Remetendo ao conceito de “fixação espacial” (*spatial fix*) de Harvey (1982)¹⁸, Rainnie, McGrath-Champ e Herod (2010) investigam a dimensão espacial do processo de trabalho no capitalismo, assinalando que o que ocorre dentro da fábrica

¹⁸ Para Harvey (1982), o sucesso do processo de trabalho reside não só em suas conexões geográficas com outros lugares, como também na capacidade dos trabalhadores de se reproduzirem biológica e socialmente no dia a dia e entre as gerações, algo que requer que a paisagem econômica seja estruturada de certos modos, de modo a oferecer abrigo, comida, transporte, entre outros. Como consequência desses fatores geográficos, diz o autor, qualquer análise do modo de produção capitalista deve ser feita não em termos *histórico-materialistas*, mas em termos *histórico-geográficos*.

ou do escritório é moldado por aquilo que acontece fora dali, “pois a perpétua reconstituição das relações capital-trabalho é fundamentalmente moldada pelo contexto espacial na qual elas ocorrem” (p. 299, tradução nossa). Essa análise geograficamente informada do local de trabalho seria essencial para que a LPT atinja seu objetivo de ter acesso ao que está por baixo da superfície dos “padrões formais e institucionais e descobrir e explorar âmbitos informais ou escondidos dos conflitos no local de trabalho”, de modo a entender a “*organização social total do trabalho*” (Thompson; Smith, 2009, p. 4-5, tradução nossa).

A incorporação da dimensão geográfica e espacial tem algumas implicações para a LPT. Os capitalistas sempre se veem diante de um conflito entre a necessidade de estarem fixados em um espaço de modo que a acumulação possa ocorrer, e a necessidade de permanecerem suficientemente móveis visando tirar vantagens das oportunidades surgidas em outros lugares. Como isso afeta o processo e a organização do trabalho? Em primeiro lugar, trabalhadores que percebem que o capital não é muito móvel têm mais probabilidade de militar e se organizar; caso contrário, pode haver o temor de que o capital escape. Em segundo lugar, há normalmente um conflito entre capital e trabalho sobre como a paisagem do trabalho deve ser configurada – o capital normalmente quer que os trabalhadores estejam perto; o trabalho, por seu turno, prefere que sua reprodução social e biológica seja mais autônoma. Finalmente, diferentes grupos de trabalhadores são diferencialmente capacitados para cruzar o espaço e acessar o trabalho pago.

Além disso, temos que reconhecer que atividades específicas estão localizadas em determinados lugares. Complementarmente à *divisão social do trabalho*, há uma *divisão espacial do trabalho*, que conecta mercados de trabalho de lugares geograficamente distantes, mas organizacionalmente integrados. Por exemplo, em relação à cadeia de produção global de games, pode-se dizer que os grandes estúdios estão concentrados em determinadas partes do mundo. Em alguns casos, constituem-se verdadeiros *hubs* de produção de games, nos quais a indústria de jogos digitais está umbilicalmente unida com outros setores da produção cultural, em uma troca de vantagens mútua por meio da articulação de cadeias de produção e circulação de conhecimento e trabalho; a exemplo de Vancouver, no Canadá, onde vários estúdios de games convivem lado a lado com empresas da indústria cinematográfica. Do ponto

de vista da economia política global da indústria, esses *hubs* são um forte polo de atração de força de trabalho estrangeira.

Os variados graus de incorporação espacial de capital e trabalho têm um papel importante na moldagem das culturas de trabalho de lugares particulares. Uma forte incorporação local pode estimular o sindicalismo, como no caso dos trabalhadores de minas na Austrália (Ellem, 2010 *apud* Rainnie; McGrath-Champ; Herod, 2010); uma força de trabalho mais dispersa e fragmentada pode dificultar a organização do trabalho, caso do trabalho de entregas por aplicativo (Niebler; Animento, 2023)¹⁹. A mobilidade/imobilidade de capital e trabalho e as conexões geográficas entre diferentes lugares impactam no modo como o trabalho é organizado e explicam como tradições laborais podem se desenvolver ou serem transmitidas através do espaço de uma comunidade a outra (Rainnie; McGrath-Champ; Herod, 2010).

Em suas múltiplas formas, a migração do trabalho representa o movimento do trabalho e a circulação de trabalhadores por diferentes espaços, conectando diferentes regiões do mundo, e tendo alguns impactos nos mercados de trabalho e na organização do trabalho tanto nas comunidades de origem como nas de destino. A migração afeta o processo de trabalho de diferentes modos. Ela muda a balança de oferta/demanda de trabalho, estimulando ou desencorajando investimentos em tecnologias que economizam força de trabalho, planos de realocação (busca por novos *pools* de trabalho), ou as habilidades da força de trabalho local de demandar salários mais altos ou melhores condições de trabalho. Uma específica composição étnica dos trabalhadores em setores particulares de profissões pode também criar sistemas racializados únicos de controle, autonomia ou formação de habilidades; ou redesenhar os processos de trabalho com novas práticas laborais que vão além dos acordos formalmente assinados e das regulações mais amplas em âmbito industrial (Shin, 2009).

¹⁹ Em sua pesquisa sobre o trabalho de imigrantes em uma plataforma de limpeza em Berlim, Niebler e Animento (2023) identificam três desafios principais à organização coletiva desses trabalhadores: a dimensão socioespacial do trabalho, marcada pela distância e fragmentação; a falta de identificação com a atividade, devido à sua natureza temporária; e a inexistência de mecanismos legais de organização por conta do *status* dos trabalhadores enquanto autônomos e migrantes.

6 A EXPERIÊNCIA DE MOBILIDADE E MIGRAÇÃO DOS TRABALHADORES BRASILEIROS DA INDÚSTRIA DE JOGOS DIGITAIS

Neste capítulo, iremos analisar as entrevistas semiestruturadas realizadas com os trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais. Primeiramente, traçaremos a metodologia da pesquisa e o perfil dos entrevistados. Logo em seguida, nas outras seis seções, analisaremos a experiência de mobilidade e migração desses trabalhadores, levantando questões relativas ao mercado de trabalho, a processos migratórios, a modos de circulação do trabalho e recrutamento e a dinâmicas espaço-temporais e territoriais da indústria de jogos digitais.

6.1 Metodologia da pesquisa e perfil dos entrevistados

Os dados primários coletados para a escrita dessa tese foram de natureza qualitativa. Para isso, foram realizadas entrevistas em profundidade com trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais. No marco das ciências sociais, a entrevista consiste em uma forma determinada de encontro, uma conversa a que se recorre com o fim de coletar informações específicas. Seu objetivo principal não é modificar as atitudes ou condutas do entrevistado, como no caso das entrevistas psicoterapêuticas, mas sobretudo “conhecer”, seguindo as diretrizes da investigação social científica e acadêmica. Segundo Piovani (2007, p. 216, tradução nossa), pode-se definir a entrevista em profundidade como:

Uma forma especial de conversação entre duas pessoas, dirigida e registrada pelo investigador com o propósito de favorecer a produção de um discurso conversacional contínuo e com certa linha argumentativa por parte do entrevistado, acerca de um tema de interesse definido no marco da investigação.

Nas entrevistas em profundidade ou semiestruturadas há uma relação diádica, dupla, em que o principal objetivo do entrevistador é captar as representações idiossincráticas dos entrevistados, guiando-os por meio de questionamentos genéricos, mais instigadores do discurso que constrangedores do mesmo. A entrevista em profundidade tem uma estrutura paradoxal: é um intercâmbio instrumental, com um objetivo definido e circunscrito no tempo, que exige, ao mesmo tempo, intimidade e impessoalidade, ou, como afirma Piovani (2007), profissionalismo num marco de sociabilidade. Como já ressaltamos, o entrevistador quer extrair do entrevistado informações relacionadas aos acontecimentos vividos por ele. Ou seja, há uma grande margem para a subjetividade, já que as informações provêm do *self* do entrevistado

mediadas por sua memória e interpretação pessoal e, portanto, não devem ser apreciadas em termos de validade/falsidade, mas como produtos de um indivíduo em sociedade cujos relatos devem ser contextualizados e contrastados. Como lembra Daniel Bertaux ao falar de seu método de *etnossociologia* baseada nos relatos de vida, as entrevistas são instrumentos metodológicos importantes para a sociologia já que elas permitem identificar *recorrências, relações e semelhanças socioestruturais* nas narrativas colhidas, de modo que, apesar de seu elemento de arbitrariedade e subjetividade, o pesquisador estará apto a utilizá-las na construção de objetos propriamente *sociológicos* – isto é, não meramente *psicológicos* ou *sociopsicológicos* (Bertaux, 2020).

Dentre as vantagens da entrevista em profundidade como método de investigação social figuram a possibilidade de explorar o mundo da vida cotidiana; reconstruir ações passadas; estudar representações sociais personalizadas; analisar relações entre conteúdo psicológico e conduta social; e explorar campos semânticos e discursos arquetípicos de grupos e coletivos. Na fase inicial do estudo, as entrevistas têm a vantagem de permitir uma primeira aproximação ao tema; e se realizadas na fase final da pesquisa, elas podem enriquecer os resultados das indagações qualitativas ou quantitativas, por meio de um contraponto ou da compreensão mais aprofundada daquelas.

Porém, as entrevistas em profundidade demandam muito tempo do pesquisador para que sejam realizadas. Elas requerem, portanto, um processo de preparação e planejamento antes que ocorram. Nesse sentido, uma primeira questão a resolver se refere à **seleção** dos entrevistados, levando-se em conta alguns critérios básicos, como a relevância da pessoa para a obtenção da informação desejada, a possibilidade de acesso ao entrevistado e sua disposição de cooperar. Outra questão a se definir é o **número** de entrevistados, e aqui normalmente se segue o critério da saturação: seguir realizando as entrevistas até que tenhamos a certeza prática de que novos contatos não trarão elementos desconhecidos ao tema da investigação. Acrescente-se ainda o **guia** ou **roteiro** que, contanto que não limite de modo rígido as questões a tratar, servirá para cobrir os temas relevantes de acordo com os objetivos propostos. Finalmente, deve-se optar por um **local** adequado e o **meio** correto de gravação dos relatos colhidos (Piovani, 2007). Dito isto, veremos a seguir como se

deu o processo de planejamento, preparação e realização das entrevistas em profundidade que compõem o material empírico dessa tese.

Quando me propus a escrever uma tese sobre o trabalho na indústria de jogos digitais meu conhecimento sobre o tema se baseava em uma série de leituras de livros e artigos científicos. Faltava a mim um contato mais próximo com os trabalhadores dessa indústria e, por isso, tratei de buscar conversar com alguns deles. Nesse primeiro momento, minha intenção era basicamente exploratória, ou seja, era conhecer melhor a experiência desses trabalhadores, suas condições de trabalho, percepções e opiniões sobre a indústria de modo geral, brasileira ou estrangeira. Nesse período inicial, que chamarei de *etapa exploratória*, realizei duas entrevistas semiestruturadas, com um roteiro menor, ainda muito marcado pelas temáticas que me despertaram o interesse no tema do trabalho da indústria de games, isto é, a questão da temporalidade do trabalho, a relação entre trabalho e tempo livre, e as implicações do amor ao trabalho nas condições laborais dessas pessoas. Cheguei aos dois primeiros entrevistados por meio do círculo de contatos da PUC-MG: Pedro²⁰ era parente de uma das professoras do Departamento de Ciências Sociais; Samuel²¹, marido de uma aluna de graduação do curso de Arquitetura.

Mais tarde, já no período de doutorado sanduíche na Universidade de Toronto, quando, após essa primeira etapa exploratória, decidi-me pelo tema da mobilidade e da migração na indústria de games, elaborei um roteiro amplo e definitivo, que foi o instrumento metodológico utilizado para as entrevistas semiestruturadas dessa pesquisa (Apêndice A). Esse roteiro, elaborado a partir do roteiro de Park (2022), contém os seguintes blocos de pergunta: **preâmbulo** com informações gerais (nome, idade, gênero e tempo de trabalho na indústria); **trajetória profissional e carreira**, com perguntas sobre a motivação na escolha da profissão, formas de capacitação e modo de inserção na indústria de games; **característica da organização/empresa que trabalha**, como origem, tamanho (em número de funcionários), posição na cadeia de produção (*indie*, *publisher* ou *outsourcing*), e tipo de jogo que produz; **processo de trabalho**, isto é, cargo e função do entrevistado na empresa, o tipo de contrato de trabalho (tempo integral, temporário ou *freelancer*), bem como aspectos relativos ao

²⁰ Nome fictício.

²¹ Nome fictício.

cotidiano de trabalho: quando e como trabalha, por quanto tempo, intensidade e ritmo de acordo com as etapas de um desenvolvimento de um jogo e as competências e habilidades que o entrevistado utiliza no processo de trabalho e as formas que ele recorre para atualizá-las; o quarto tópico, sobre **relações de trabalho, controle e gestão do trabalho**, indagou ao entrevistado com quem ele trabalha frequentemente, os desafios e conflitos enfrentados no trabalho em equipe e as formas de lidar com eles; o quinto tópico, relativo às **lutas pelo esforço de trabalho** (*work-effort struggles*), pretende descobrir o processo de avaliação da performance, as penalidades ou prêmios/bônus associados a essa avaliação, além da percepção do entrevistado acerca de seu pagamento e condições de trabalho, as estratégias que ele utiliza para melhorá-los, bem como sua pretensão de promoção e melhores salários no futuro; o tópico seis, relativo à mobilidade/migração, pretende avaliar aspectos-chave do projeto de tese: **experiências de mobilidade dentro da indústria**, especialmente quanto ao processo de transição para um estúdio/empresa estrangeira, visando uma melhor compreensão sobre o processo de migração para outro país e, além disso, perguntou-se sobre a percepção dos entrevistados acerca da indústria e do mercado de trabalho de jogos digitais no Brasil; o bloco sete pretende auferir o **nível de satisfação** dos entrevistados com o trabalho na indústria, se ele se sente precarizado e sua percepção das mudanças ocorridas no panorama geral da indústria de jogos nos últimos anos; o tópico oito tenta identificar a relação do entrevistado com os **sindicatos**: se ele participa de alguma associação sindical, se ele acha que os sindicatos podem ser efetivos na resolução dos problemas dentro da indústria e quais os problemas que esses sindicatos poderiam lidar; no nono tópico, utilizou-se a **técnica da “instrução ao sócia”**, vinda da psicologia do trabalho, cujo objetivo é tentar captar possíveis discrepâncias entre o trabalho prescrito (o que deve ser feito) e a atividade real (o que realmente é feito) (Freitas, 2018). Finalmente, no último bloco, o entrevistador buscou sugestões de sites, páginas ou grupos que o entrevistado considera interessante para compreender melhor seu trabalho na indústria e, além disso, perguntou se o entrevistado poderia indicar mais uma pessoa para a realização da entrevista.

Ao todo, esse roteiro principal foi aplicado a 10 trabalhadores que exercem funções centrais no desenvolvimento de um jogo digital (programação, arte, design e

gestão); a 2 desses trabalhadores foi aplicado um roteiro ligeiramente diferente (Apêndice B), pois eles exerciam funções de *external development* (terceirização) trabalhando no Brasil, o que implicou a modificação de algumas perguntas do bloco seis do roteiro, aquele relativo às experiências de mobilidade e migração dentro da indústria. Além dos 2 trabalhadores da fase exploratória da pesquisa, e dos 10 trabalhadores da fase principal, todos, por dizer assim, atuantes no núcleo central do desenvolvimento de um jogo digital, entrevistei mais duas pessoas que, embora não produzissem os jogos diretamente, exerciam papéis-chave no ecossistema do campo de produção de games, composto por instituições governamentais e regulatórias, associações profissionais, jornalistas, profissionais de mídia e influenciadores, do qual a indústria de games é apenas uma parte. O primeiro deles foi Carlos²², de 36 anos, empregado de um estúdio em Berlim, na Alemanha, e cuja função de recrutador me permitiu colher algumas informações valiosas sobre os trâmites e os processos de seleção, recrutamento e migração dos trabalhadores na indústria de games. Para ele, elaborei um roteiro próprio, com perguntas direcionadas à sua função (Apêndice C). A segunda pessoa, Eliana²³, atualmente professora universitária e dona de um pequeno estúdio de games no Brasil, com longa experiência no cenário brasileiro, não foi aplicado nenhum roteiro em específico. Somando os dois trabalhadores da fase exploratória com os 12 da etapa principal da pesquisa (10 desempenhando funções centrais de desenvolvimento e os outros dois partícipes de posições-chave do ecossistema de jogos digitais), chegou-se a um total de 14 entrevistas semiestruturadas.

O método de amostragem utilizado foi o método de “amostragem por cadeia de referências”, o chamado *snowball*, que, segundo Biernacki e Waldorf (1981), exige do pesquisador uma postura ativa e deliberada de desenvolver e controlar a iniciação, o progresso e o fechamento da amostra. Dentre os problemas metodológicos encontrados na técnica do *snowball*, encontra-se o de iniciar as cadeias de referência. Nesse sentido, a figura dos *locators* (localizadores) é de grande ajuda. Tendo em vista sua posição social em determinado campo de estudo, ela é fundamental para ajudar a localizar novos respondentes e iniciar as cadeias de referência. A utilidade de sua

²² Nome fictício.

²³ Nome fictício.

função, análoga ao do informante-chave nos trabalhos etnográficos, parte do pressuposto de que o conhecimento é diferencialmente distribuído e que certas pessoas, como resultado de seu passado ou de sua situação presente, têm maior acesso ou conhecimento a uma área específica da vida que outras. No caso dessa tese, duas pessoas exerceram esse papel de *locators*. Uma foi a professora universitária Eliana, uma das entrevistadas, que me indicou uma série de trabalhadores brasileiros de games que haviam migrado para o exterior; o outro foi o professor e ex-coordenador do curso de graduação em Jogos Digitais da PUC-Minas, Marcos Arrais, que me passou o contato de vários estudantes egressos. Com a iniciação das cadeias de referência a partir desses dois *locators*, tratei de controlar a velocidade e a direção da cadeia de respondentes, até que chegasse à consideração de certa exaustão dos dados coletados de acordo com os objetivos traçados da tese.

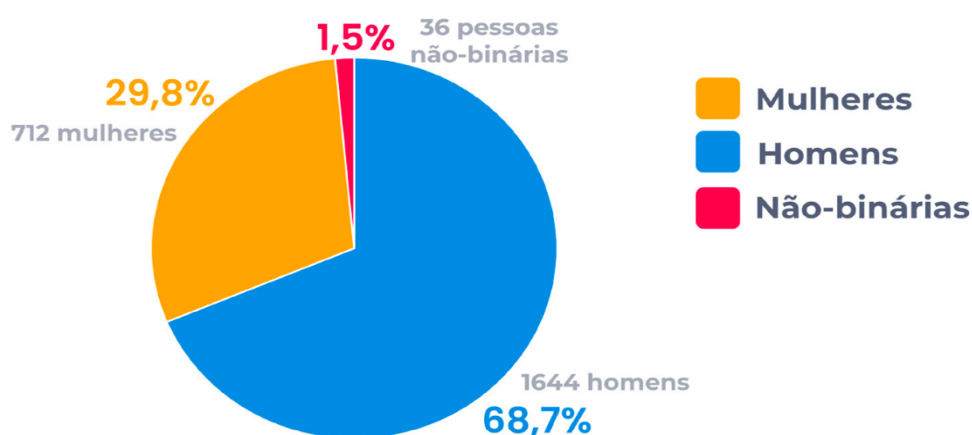
Todos os contatos com os entrevistados foram feitos por meio da rede social corporativa LinkedIn. As entrevistas foram realizadas entre outubro/2022 e agosto/2024 através da plataforma virtual Zoom. Embora nas entrevistas virtuais perdem-se alguns elementos expressivos que só as entrevistas presenciais proporcionam, esse recurso é extremamente valioso quando entrevistador e entrevistados estão separados por longas distâncias e, muitas vezes, por fusos horários distintos. Para preservar a identidade dos entrevistados, todos os nomes relatados são fictícios (Quadro 4). Os estúdios/empresas também foram omitidos, porém foram classificados segundo o tamanho e o tipo, já que, na indústria de games, esses fatores intervêm decisivamente no processo e na organização do trabalho.

Quadro 4 – Fase da pesquisa, data, nome, meio utilizado e duração da entrevista				
Fase	Data	Nome	Meio	Duração
Exploratória	13/10/2022	Pedro	Virtual (Zoom)	41m 20s
Exploratória	11/05/2023	Samuel	Virtual (Zoom)	59m 29s
Principal	01/02/2024	Eliana	Virtual (Zoom)	2h 10m 58s
Principal	15/02/2024	Alexandre	Virtual (Zoom)	1h 49m 57s
Principal	22/02/2024	Maíra	Virtual (Zoom)	1h 13m 19s
Principal	28/02/2024	Breno	Virtual (Zoom)	55m 48s
Principal	05/03/2024	Marcos	Virtual (Zoom)	1h 30m 57s
Principal	29/03/2024	Saulo	Virtual (Zoom)	1h 15m 15s
Principal	09/05/2024	Felipe	Virtual (Zoom)	4h 19m 31s
Principal	22/05/2024	Henrique	Virtual (Zoom)	2h 13m 45s
Principal	30/05/2024	Izabela	Virtual (Zoom)	1h 49m 08s
Principal	10/07/2024	Carlos	Virtual (Zoom)	47m 01s
Principal	02/08/2024	Paulo	Virtual (Zoom)	58m 19s
Principal	19/08/2024	Yasmin	Virtual (Zoom)	1h 11m 40s

Fonte: elaboração a partir das entrevistas

Das 14 pessoas entrevistadas, 10 identificavam-se com o gênero masculino (71%) e 4 com o gênero feminino (29%). Além disso, a idade mínima foi de 24 anos e a idade máxima de 47 anos, com uma média igual a 27 anos (Quadro 5). Esses dados estão de acordo com a pesquisa da indústria brasileira de games feita pela Atragames (Fortim, 2022). Segundo essa pesquisa, no universo das 223 empresas respondentes, 68,7% dos trabalhadores brasileiros da indústria de games eram do gênero masculino, 29% do gênero feminino e uma pequena porcentagem de 1,5% de pessoas não binárias (Gráfico 1). Dados do relatório da IGDA (Weststar *et al.*, 2021), relativo a trabalhadores estrangeiros, sobretudo da América da Norte, revelam uma proporção parecida: 61% do gênero masculino, 30% do gênero feminino, e 8% de pessoas não-binárias.

Gráfico 1 – Proporção de trabalhadores por gênero na indústria brasileira de games



Fonte: Fortim (2022, p. 60)

A pesquisa brasileira não traz nenhum dado sobre a idade dos respondentes. A pesquisa da IGDA, contudo, mostra que cerca de metade da amostra, 45%, tinha entre 25 e 34 anos. Quanto ao gênero e idade, portanto, a amostra dessa tese está de acordo com os dados apresentados por pesquisas mais amplas, que mostram que a força de trabalho na indústria de games é prioritariamente do sexo masculino e jovem, abaixo dos 35 anos. Perguntou-se também o tempo de trabalho na indústria de games e o resultado foi uma média de 9 anos de experiência.

Quadro 5 – Idade, gênero e tempo de trabalho na indústria			
Nome	Idade	Gênero	Tempo de trabalho na indústria

Pedro	N.D.	Masculino	N.D.
Samuel	37 anos	Masculino	18 anos
Eliana	47 anos	Feminino	18 anos
Alexandre	31 anos	Masculino	8 anos
Maíra	36 anos	Feminino	9 anos
Breno	27 anos	Masculino	4 anos
Marcos	27 anos	Masculino	7 anos
Saulo	30 anos	Masculino	7 anos
Felipe	34 anos	Masculino	5 anos
Henrique	30 anos	Masculino	6 anos
Izabela	24 anos	Feminino	4 anos
Carlos	36 anos	Masculino	10 anos
Paulo	34 anos	Masculino	13 anos
Yasmin	28 anos	Feminino	7 anos

Fonte: elaboração a partir das entrevistas

Perguntou-se também acerca da formação, graduação e/ou especialização e pós-graduação, e do cargo/função dos entrevistados (Quadro 6). O processo de trabalho na indústria de games, como já assinalamos anteriormente, envolve diferentes habilidades e funções, muitas vezes com fronteiras porosas, que conectam essa indústria a outros setores das indústrias culturais. Na nossa amostra, temos exemplos de profissionais que migraram de área para trabalhar com games. Caso de Maíra, graduada em arquitetura e urbanismo, cujos anos de experiência em gestão de projetos deram-lhe a possibilidade, após se matricular em um curso generalista de Game Design, de trabalhar na gestão de projeto de games; ou de Alexandre, graduado em engenharia, mas que se descobriu na área de games. Além disso, dada essa diversidade de habilidades e funções, que se reflete em múltiplos termos para especificar a atividade desses trabalhadores, sobretudo em jogos triple-A que requerem uma estrita divisão do trabalho, usou-se aqui uma terminologia mais genérica, inspirada em Bulut (2020), embora, na realidade, essas classificações possam ser mais específicas.

Tomando alguns exemplos tirados da amostra, tanto Alexandre quanto Henrique se consideram programadores, pois lidam com códigos e linguagens de programação, a infraestrutura computacional que está por trás da parte visível do game, de sua interface gráfica. Contudo, embora compartilhem essa denominação, suas funções são ligeiramente diferentes. Alexandre trabalha com a programação de *back-end*, a parte do código mais profunda do jogo, enquanto Henrique exerce a função de *UI Designer (User Interface Designer)*, cuja tarefa é implementar e fazer funcionar os elementos gráficos do jogo (mapas, setas, menus etc.), uma espécie de

meio termo entre o programador *back-end*, como Alexandre, e o profissional de *UX* (*User experience*). Isso vale para os artistas. Temos aqueles mais ligados à concepção e ilustração, como Samuel e Marcos, e outros dedicados a uma implementação mais técnica dos elementos artísticos, como Yasmin, modeladora 3D, e Felipe, especializado em *rigging*.

Quadro 6 – Formação e cargo/função dos entrevistados			
Nome	Graduação	Especialização/Pós-graduação	Cargo/Função
Pedro	Jogos Digitais	Inteligência Artificial	Programador
Samuel	Artes Plásticas	-	Artista (<i>Concept Art</i>)
Eliana	Comunicação	Educação, Arte e História da Cultura	Professora/Empresária
Alexandre	Engenharia de Computação	Jogos Digitais	Programador
Maíra	Arquitetura	Game Design	Líder de projetos
Breno	Ciência da Computação	-	Programador
Marcos	Design de Animação	-	Artista (<i>Concept Art</i>)
Saulo	Game Design	-	Diretor de Arte
Felipe	Jogos Digitais	Animação 3D e Efeitos Visuais	Artista (<i>Technical Art</i>)
Henrique	Jogos Digitais	Programação de Jogos Web e Mobile	Programador
Izabela	Jogos Digitais	Game Design	Game Designer
Carlos	Administração	-	Recrutador
Paulo	Design	-	Game Designer
Yasmin	Jogos Digitais	-	Artista (<i>Technical Art</i>)

Fonte: elaboração a partir das entrevistas

A indústria de games, como vimos, é uma indústria global, com estúdios/empresas de diferentes tamanhos e magnitudes, espalhados pelo mundo, de forma desigual e não-homogênea. O tamanho da organização, sua localidade e o tipo de jogo que produz são fatores que interferem decisivamente no processo e na organização do trabalho. Também é verdade que, em certa medida, o trabalho na indústria de games, cujo produto é de natureza digital, transcende as limitações de tempo-espço, podendo conectar diferentes processos de trabalho em diferentes lugares e territórios. Assim, com o objetivo de investigar a experiência de mobilidade e migração desses trabalhadores, bem como de identificar em que medida a territorialidade importa no trabalho da indústria de games, indagamos aos entrevistados o tipo de sua empresa/estúdio, a localidade em que se encontra a sede dessa empresa, seu local de trabalho, isto é, a localidade em que viviam esses trabalhadores no momento da entrevista, e o regime de trabalho (presencial, híbrido ou remoto) (Quadro 7).

A classificação usada para determinar o tamanho da empresa foi inspirada na pesquisa da IGDA (Weststar *et al.*, 2021). O critério é o número de funcionários: *indie*, para empresas/estúdios com menos de 10 funcionários; pequena, de 11 a 50; média, de 51 a 100; e grande, com mais de 100²⁴. Diferenciou-se entre empresas com “propriedade intelectual própria” (IP) e aquelas dedicadas a *External Development* (XD), que fazem trabalho de terceirização de partes ou peças dos games para outras empresas. Fez-se também uma diferenciação entre empresas/estúdios de jogos triple-A, geralmente aqueles com grandes orçamentos, alto nível de complexidade e períodos mais longos de produção, e empresas de jogos mobile, voltados a aparelhos móveis, com menor complexidade, períodos mais curtos de concepção e predominância de modelos de monetização F2P. Devido a sua maior exigência de processamento de dados, os jogos triple-A são normalmente voltados a consoles e computadores. Por outro lado, os jogos mobile podem mais facilmente ser transpostos a outras plataformas.

Nem sempre é simples determinar o local/sede de um estúdio/empresa. A indústria de games é uma indústria dinâmica, repleta de fusões, aquisições, desmembramentos e falências e extremamente propensa à formação de grandes conglomerados e monopólios, com estúdios, escritórios e representações comerciais em diversas localidades do mundo. Ao longo das minhas entrevistas, descobri que a tendência de acumulação do capital, já identificada por Marx no século XIX, serve perfeitamente para descrevê-la. Fiquei sabendo, por exemplo, que a empresa de Marcos, uma empresa de jogos mobile bastante famosa da Finlândia, havia sido adquirida por outra titã da indústria, de origem japonesa; e que o estúdio de Alexandre, embora mantivesse seu nome original, na verdade pertencia à outra grande *publisher* da indústria, que, por sua vez, havia sido adquirida, em uma transação de cifras astronômicas, pela Microsoft, uma das empresas de tecnologia mais poderosas do mundo. O caso de Henrique também é interessante de ser citado. Embora trabalhe de Vancouver, no Canadá, seu estúdio encontra-se nos Estados Unidos, na cidade de *Redwood Shores*, perto de São Francisco, na Califórnia, onde, segundo ele, encontra-

²⁴ As empresas/estúdios de games normalmente não fornecem o contingente de trabalhadores que elas empregam. Esses dados me foram fornecidos pelos próprios trabalhadores e, portanto, são dados aproximados.

se cerca de 80% de seu time de trabalho. Porém, esse estúdio é, por sua vez, parte de um conglomerado maior, originalmente dos Estados Unidos, mas com diversos estúdios espalhados pelo mundo, inclusive possuindo um enorme prédio em Vancouver, o qual Henrique, trabalhando em regime 100% remoto, poderia visitar quando quisesse. Nesse caso, qual seria o local sede de seu estúdio? *Redwood Shores*, na Califórnia? Ou Vancouver, no Canadá? Diante dessa dificuldade imposta pela natureza do objeto, optei por identificar o local sede da empresa a partir do principal estúdio de seu nome “oficial”, mesmo que, por vezes, essas empresas pertençam a outras maiores e localizadas em outra parte do mundo.

Outra característica interessante identificada na pesquisa foi o quase completo desaparecimento de modalidades 100% presenciais de trabalho nesse setor do trabalho digital. A pesquisa da Abragames de 2022 (Fortim, 2022), já havia demonstrado, sobretudo após a pandemia de Covid-19, um nítido aumento do número de trabalhadores em regime remoto, inclusive entre os celetistas e os sócios. Os dados da nossa amostra confirmam essa tendência. Porém, dada a predominância de modalidades híbridas, que combinam trabalho remoto e presencial, supõe-se que a interação face a face, a presença física, ainda exerce um papel importante no trabalho na indústria de games, revelando um dos sentidos possíveis da importância da territorialidade nesse tipo de trabalho. Contudo, não se trata de uma obrigação absoluta; ela é híbrida, dá margem de flexibilidade aos trabalhadores, ao mesmo tempo que não elimina por completo sua presença – essa questão será explorada mais detidamente na próxima seção.

Quadro 7 – Tipo do estúdio/empresa, local da sede, local de trabalho e regime de trabalho dos entrevistados				
Nome	Tipo do estúdio/empresa	Local sede	Local de trabalho	Regime
Pedro	Grande/IP próprio/Mobile	Porto Alegre, Brasil	Belo Horizonte, Brasil	Remoto
Samuel	Pequena/Focada em NFT	Nova Iorque, EUA	Belo Horizonte, Brasil	Remoto
Eliana	Pequena/Consultoria	São Paulo, Brasil	São Paulo, Brasil	-
Alexandre	Grande/IP próprio/Triple-A	Quebec, Canadá	Quebec, Canadá	Híbrido
Maíra	Média/IP próprio/Mobile	Estocolmo, Suécia	Estocolmo, Suécia	Híbrido
Breno	Grande/IP próprio/Triple-A	Montreal, Canadá	Montreal, Canadá	Híbrido
Marcos	Grande/IP próprio/Mobile	Espoo, Finlândia	Espoo, Finlândia	Híbrido
Saulo	Média/XD	Recife, Brasil	Recife, Brasil	Híbrido
Felipe	Grande/IP próprio/Triple-A	Vancouver, Canadá	Vancouver, Canadá	Híbrido
Henrique	Grande/IP próprio/Triple-A	Redwood Shores, EUA	Vancouver, Canadá	Remoto
Izabela	Pequena/IP próprio/Mobile	Vancouver, Canadá	Vancouver, Canadá	Híbrido

Carlos	Grande/IP próprio/Triple-A	Berlim, Alemanha	Berlim, Alemanha	Híbrido
Paulo	Grande/IP próprio/Mobile	Estocolmo, Suécia	Estocolmo, Suécia	Híbrido
Yasmin	Indie/XD	Caxias do Sul, Brasil	Belo Horizonte, Brasil	Remoto

Fonte: elaboração a partir das entrevistas

Finalmente, quanto ao status legal do trabalhador, dividimos a amostra em duas, entre os trabalhadores brasileiros que trabalham do Brasil e aqueles que migraram para outros países (Quadro 8). Isso por uma razão óbvia: contratos de trabalho e legislação trabalhista são prerrogativas de Estados Nacionais. No caso dos migrantes, há ainda um fator adicional, bastante relevante para suas condições de trabalho e chances de vida nos países estrangeiros, que é o tipo de visto que eles possuem (Quadro 9).

Quadro 8 – Status, categoria e contrato de trabalho dos trabalhadores não-migrantes			
Nome	Status	Categoria	Contrato de trabalho
Pedro	Não-migrante, estúdio brasileiro com IP própria	Empregado	CLT
Samuel	Não-migrante, estúdio estrangeiro	Autônomo	PJ (ME)
Eliana	Professora Universitária e Empresária	-	-
Saulo	Não-migrante, estúdio brasileiro de XD	Autônomo	PJ (ME)
Yasmin	Não-migrante, estúdio brasileiro de XD	Autônomo	PJ (ME)

Fonte: elaboração a partir das entrevistas

Quadro 9 – Status, país de destino, contrato de trabalho e tipo de visto dos trabalhadores migrantes				
Nome	Status	País de destino	Contrato	Tipo de visto
Alexandre	Migrante	Canadá (Quebec)	Tempo Integral	Permissão de trabalho fechada (sponsor)
Maíra	Migrante	Suécia	Tempo Integral	Permissão de trabalho fechada (sponsor)
Breno	Migrante	Canadá (Quebec)	Tempo Integral	Permissão de trabalho fechada (sponsor)
Marcos	Migrante	Finlândia	Tempo Integral	Permissão de trabalho fechada (sponsor)
Felipe	Migrante	Canadá (BC)	Tempo Integral	Permissão de trabalho aberta
Henrique	Migrante	Canadá (BC)	Tempo Integral	Residência permanente
Izabela	Migrante	Canadá (BC)	Tempo Integral	Permissão de trabalho aberta
Carlos	Migrante	Alemanha	Tempo Integral	Permissão de trabalho fechada (sponsor)
Paulo	Migrante	Suécia	Tempo Integral	Permissão de trabalho fechada (sponsor)

Fonte: elaboração a partir das entrevistas

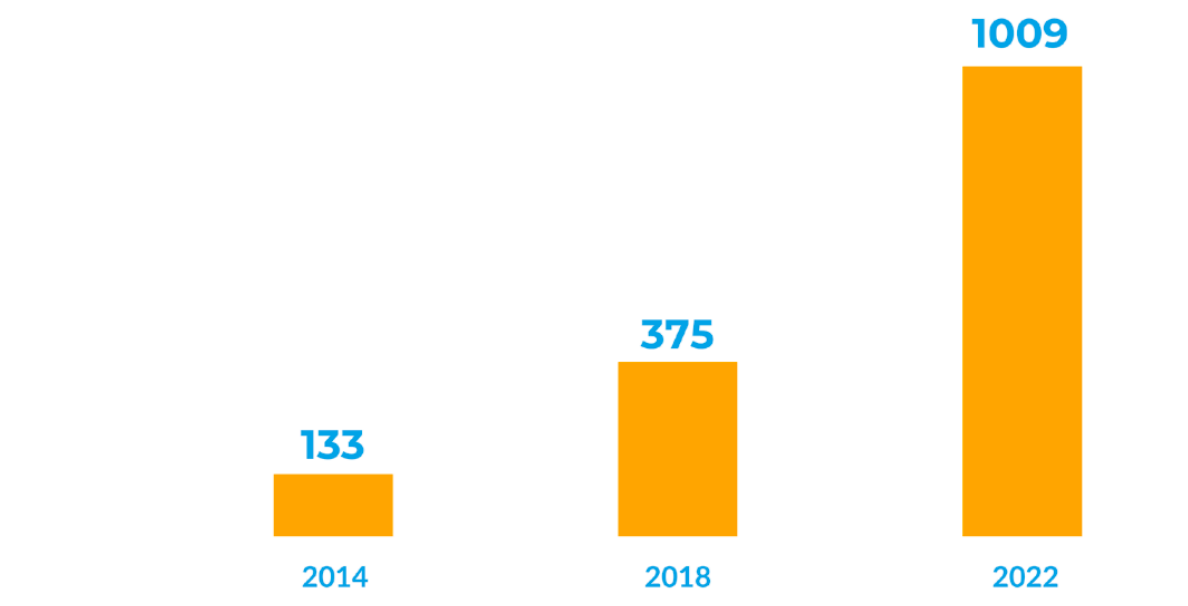
Nesse último caso, nota-se que todos os entrevistados migrantes trabalhavam em tempo integral, o que aponta para relações de trabalho mais formalizadas, com salários fixos, benefícios e direitos trabalhistas, embora, como ressaltado, os tipos de

visto variem. No Brasil, por outro lado, três dos cinco trabalhadores entrevistados atuavam de forma autônoma, enquanto pessoas jurídicas (PJ) ou microempresas (ME), dando-lhes certa flexibilidade na lide com os clientes, mas ao preço de ganhos mais incertos e imprevisíveis.

6.2 A Indústria brasileira de jogos digitais

A indústria brasileira de games experimentou um aumento significativo de negócios relacionados à produção de games nos últimos anos. Segundo estimativas da pesquisa da Abragames, de 2018 a 2022 houve um aumento de cerca de 170% no número de desenvolvedoras, alcançando um total de mais de 1000 empresas (Fortim, 2022) (Gráfico 2)²⁵. Há algumas grandes empresas de alcance global, como a WildLife e a antiga Aquiris, que após ser adquirida pela gigante norte-americana Epic Games, tornou-se Epic Games Brasil (Epic Games, 2023).

Gráfico 2 – Evolução do número de desenvolvedoras brasileiras (2014, 2018 e 2022)



Fonte: Fortim (2022, p. 31).

Contudo, o relatório identifica os muitos fatores que apontam para o caráter precário, informal e fragmentado desse ecossistema. Por um lado, mostra-se que a grande maioria dos negócios relacionados à produção de games no Brasil são

²⁵ Os dados encontrados em Fortim (2022) estão errados. Ali, fala-se que entre 2018 e 2022 houve um aumento de 152% no número de desenvolvedoras, sendo que a porcentagem correta é de 169%.

compostos por pequenos e médios empreendimentos, com um máximo de 10 trabalhadores, pouco faturamento anual e sem ter atingido os 5 anos de vida. Para complementar suas receitas, muitos desses negócios têm que realizar outras atividades que não o desenvolvimento de jogos, como a criação de conteúdo digital, desenvolvimento de *software* e outros serviços de tecnologias de informação e comunicação, educação e consultoria. Na pesquisa de Sakuda e Fortim (2018), menos da metade da amostra (49,8%) tem como principal fonte de receita o desenvolvimento de games (Tabela 1). Isso mostra empresas com um grande portfólio de negócios, nas quais o desenvolvimento de jogos ocorre junto a outros serviços ou atividades profissionais. Para o presidente da ABragames, Rodrigo Terra, a indústria brasileira seria um terreno favorável à terceirização de projetos para empresas estrangeiras, que, em sua opinião, têm uma formação mercadológica mais completa e mais capital para investir (Lopes, 2024).

Tabela 1 – Atividades realizadas pelas desenvolvedoras brasileiras

	ATIVIDADE	EMPRESAS	%
	Desenvolvimento de jogos digitais	316	95,5%
Desenvolvimento de software e serviços de tecnologia de informação		104	31,4%
	Desenvolvimento de conteúdo digital	104	31,4%
	Animação	85	25,7%
	Serviços educacionais	75	22,7%
	Consultoria	69	20,8%
	Treinamento Corporativo	54	16,3%
	Propaganda e publicidade	41	12,4%
	Cinema / TV	30	9,1%
	Pesquisa	29	8,8%
	Publishing	27	8,2%
	Sonorização	24	7,3%
	Monetização	22	6,6%
	Distribuição	19	5,7%
	Localização	12	3,6%
	Varejo	5	1,5%
	Outras atividades culturais e criativas	30	9,1%
	Outras atividades digitais e tecnológicas	37	11,2%
	Outras atividades	17	5,1 %
375 respondentes		1100	

Fonte: Sakuda; Fortim (2018, p. 19).

Na pesquisa da ABragames são identificados ainda os múltiplos desafios enfrentados pela indústria brasileira de jogos digitais. Para começar, até a recente aprovação do Marco Legal dos Games na Câmara Federal (Zambarda, 2024), a indústria brasileira de games sequer existia nas estatísticas oficiais do governo, pois

não havia um código CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) específico para a produção de games²⁶. Ao não tipificar essa categoria, criaram-se diversos problemas de natureza regulatória que afetaram diretamente a evolução e o desenvolvimento do ecossistema brasileiro de jogos digitais: dificuldade de enquadramento em editais, dificuldade nas determinações tributárias para cada tipo de empresa, dificuldade na prospecção de informações, ausência de políticas públicas, abertura de empresas, investimentos e receitas no país. A falta de regulação é percebida pelos empresários e investidores como fonte de insegurança jurídica (Fortim, 2022; Sakuda; Fortim, 2018)²⁷.

Ao longo das leituras dos relatórios e da análise das entrevistas, os desafios de natureza tributária, próprios ao ecossistema brasileiro, foram citados como fonte de descontentamento. Um primeiro deles é a alta tributação sobre kits de desenvolvimento, hardwares e softwares, especialmente aqueles cujo custo está atrelado ao dólar. Até pouco tempo atrás, antes da *in/formalização* do campo de produção de games decorrente do surgimento de ferramentas mais acessíveis e baratas de produção, a exemplo da engine *Unity*, o custo inicial para o desenvolvimento era extremamente alto, já que dependia, em grande medida, da aquisição dos SDK's, de propriedade das grandes empresas de console: Sony, Microsoft e Nintendo. Os participantes da pesquisa de Fortim (2022) relataram a dificuldade de regularizar no país esses kits de desenvolvimento, citando a burocracia nos procedimentos, falta de informações e equívocos de tipificação – por exemplo, considerá-los bens de entretenimento e não bens de capital. Soma-se a isso o problema da bitributação na publicação de jogos nos mercados internacionais. Quando um jogo é publicado e vendido nas plataformas internacionais de distribuição digital, como a AppStore, Google Play e Steam, parte da transação fica com as plataformas, já incluindo a fatia dos impostos dos países estrangeiros. Porém, quando os recursos são captados pelos estúdios brasileiros, há uma nova tributação sobre essa retirada, o que comprime ainda mais sua margem de lucro. Essas dificuldades

²⁶ Segundo o site do governo brasileiro, esse código é “o instrumento de padronização nacional por meio dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração tributária do país” (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2023).

²⁷ Além disso, como lembra Xavier Filho (2017), a pirataria tem sido historicamente um fator que dificulta os projetos dos desenvolvedores, pois o retorno financeiro do trabalho é comprometido por cópias ilegais.

aparecem nos relatos dos entrevistados. Quando questionado sobre os pontos positivos e negativos do mercado de games no Brasil, Henrique citou a questão da tributação como algo negativo:

Eu faço um jogo imagina 30 por cento já é da Steam, porque ela é a publisher, né, vamos dizer assim. Daí dos 70 por cento que sobra. Você imagina. Mais 30% foi para cobrir os custos que você teve, 40, às vezes até 50%. Só aí já sobrou 20, 30%. Você tem que pagar por volta aí de... Vamos colocar uma matemática que fecha melhor, né? 30% pra Steam, 30% que você gastou com funcionário, sobra 40%. Você tem que pagar 30 pro governo? 30 de impostos pro governo? Então, tipo assim, você sobra 10% (Henrique, Programador).

Eliana se referiu ao problema da bitributação nos seguintes termos:

A gente não tem um acordo de... tributário com os Estados Unidos para as lojas virtuais. Logo, um desenvolvedor que sobe numa App Store e vai vender nos Estados Unidos ou mundo afora, mas que acaba passando pelos Estados Unidos para vir o dinheiro, nacionalizar o dinheiro, né? [...] É, ele vende num percentual de 70 a 30, né? 30 para a Store e 70 para o desenvolvedor. Esse é um modelo de negócios geral. Epic que, enfim, tem grana infinita, faz outros modelos, enfim. Mas quando você chega aqui no Brasil você espera 70 por cento mas o dinheiro que chega de fora é 33 por cento (Eliana, Professora e empresária).

Diante de tais desafios regulatórios e tributários, e operando em um mercado extremamente competitivo, muitas empresas brasileiras acabam migrando para o exterior. A fuga de empresas é, em parte, uma consequência dos obstáculos ao crescimento desses empreendimentos no Brasil (Fortim, 2022). Como diz Eliana:

Com isso as empresas fazem o que? Quando elas crescem e ganham projeção no exterior com jogos elas botam sedes no exterior. Então a gente tem a WildLife por exemplo que é a unicórnica brasileira. A empresa avaliada em mais de um bilhão de dólares. Ela foi comprando estúdios americanos. A gente vê muito uma migração para Portugal, para os Estados Unidos, às vezes também Canadá, outros países europeus e Chile, porque tem um modelo neoliberal. Então, como ele já tem esses acordos de bitributação, é mais fácil para as empresas também se colocarem em mercados no exterior, se colocarem nesses mercados (Eliana, Professora e empresária).

Citando novamente a WildLife, “a unicórnica brasileira”, Henrique diz que:

Você acha que o dinheiro que eles ganham do jogo é tributado no Brasil? Não. Eles têm filial em outro lugar, entendeu? Eles têm filial nos Estados Unidos. Inclusive, eles têm escritório aqui no Canadá. Então, tipo assim, a partir do momento que a empresa no Brasil cresce, ela vai pra fora. Porque compensa contratar gente aqui, mas não compensa recolher o dinheiro dos jogos aqui. Aqui, quando eu falo aqui no Brasil, né? Então, tipo assim, é muito difícil, entendeu? É um mercado muito agressivo, muito inóspito, sei lá o termo (Henrique, Programador).

Quanto às relações de trabalho e aos contratos de emprego, a maior parte dos trabalhadores da indústria brasileira de games atua como microempreendedor individual ou sem qualquer tipo de formalização. A pesquisa de Fortim (2022) cita que

somente 28% trabalhava como empregado de tempo integral em regime CLT. Para os pequenos e médios estúdios, a flexibilização dos contratos e a informalidade são parte de uma estratégia de sobrevivência baseada no corte de custos com a força de trabalho.

6.3 *Going foreign*: a atração do mercado de trabalho global

Essa breve descrição de alguns fatores estruturais que dificultam a evolução e o crescimento da indústria brasileira de jogos digitais, relacionados a um mercado de trabalho precário, com a predominância de contratos temporários e informais, levam-nos a um outro problema, citado em Fortim (2022): *a dificuldade de retenção de talentos*. Esse problema será o ponto de partida para começarmos a responder uma das perguntas de pesquisa dessa tese: quais são os fatores locais e globais que influenciam a experiência de mobilidade e migração dos trabalhadores da indústria brasileira de jogos digitais?

Portanto, vamos começar a análise das experiências de mobilidade e migração dos nossos entrevistados com uma hipótese em mente, bastante plausível conforme os dados apresentados, de que os fatores econômicos e materiais, em termos de salários, condições de vida e estabilidade no emprego, foram decisivos nas escolhas de mobilidade e migração desses trabalhadores. Toma-se como premissa a proposição de Park (2022) de que a mobilidade é resultado das escolhas profissionais desses trabalhadores e as condições estruturais que diferenciam mercados de trabalho nacionais nesse setor. Assim, nesse primeiro momento, analisaremos essas experiências de mobilidade focando, sobretudo, nas vivências e percepções desses trabalhadores acerca do mercado de trabalho brasileiro, nos motivos que os levaram a migrar e na avaliação de suas condições de trabalho e de vida no exterior.

Alexandre, que migrou para o Canadá para trabalhar para uma grande *publisher* na província do Quebec após circular por alguns pequenos estúdios no Brasil, enfatizou a dificuldade de encontrar emprego no setor de games nacional. Quando finalmente conseguiu, diz ele, foi-lhe oferecido um “salário de júnior para trabalhar como um sênior”. Esses péssimos salários eram parte, segundo ele, de um sistema comparável a uma “escravidão moderna”. Após voltar de um estágio nos Estados Unidos pelo extinto programa do governo federal, Ciência sem Fronteiras,

onde estagiou em um laboratório de neurociências focado em pesquisas usando videogames, ele disse que ficou fascinado e extremamente empolgado em seguir carreira nessa área, mas que sua primeira frustração foi voltar ao Brasil e descobrir que não tinha emprego:

[Alexandre] E aí eu voltei para o Brasil com a mentalidade muito mais focada em Serious Games, que são os jogos com um viés um pouco mais educativo, um pouco mais...

[ACR] Esse laboratório foi nos Estados Unidos, então?

[Alexandre] Foi, foi. Isso. Se chama [nome do laboratório]. Bem legal. Bem legal mesmo. E aí eu voltei com essa coisa de que, caramba, seria legal trabalhar com isso e tal. **E aí foi minha primeira frustração. No Brasil não tinha emprego. No Brasil não tem emprego na área de videogame, no Brasil não tinha emprego na área de serious games.** [...] Quando você acha é pagando o salário de estagiário assim para você fazer um trabalho de Senior sabe. E aí bicho eu tava muito puto eu fiquei muito frustrado. E mas aí assim eu abri mão eu falei eu preciso entrar no mercado no Brasil porque senão eu não vou, né?... tipo... o que eu faço da minha vida. E aí eu comecei a mandar currículo e estudar e tentar fazer portfólio e tal pra poder arrumar emprego. E eu não conseguia. Eu consegui emprego através de uma recomendação, na verdade, de um amigo meu que tava saindo do trampo e falou, “meu, bota o [Alexandre] que ele vai desenrolar”. Foi assim que eu consegui emprego. E eu, infelizmente, acho que ainda é assim. Ninguém te contrata, porque eu fui muito iludido, sabe? Eu acho que foi isso que me frustrou mais. Eu falei, porra, eu até tenho um estágiozinho no exterior, eu acho que isso vai dar uma forcinha pra mim. Você vê? Porra nenhuma. Tipo, a galera nem me chamava nem pra entrevista. Só que eu voltei num momento muito ruim para o Brasil, que foi aquele momento turbulento lá do golpe, da ameaça de golpe e tal. E tava meio decadente, assim, o mercado de trabalho no modo geral. Eu acho que o mercado de videogame sempre foi um pouquinho abaixo do mercado, mas nessa época eu acho que tava todo mundo meio mal das pernas. Então ninguém tava contratando, tava todo mundo com medo, um clima de insegurança.

[ACR] E você conseguiu um emprego numa empresa brasileira de games?

[Alexandre] Numa empresa brasileira através de uma recomendação de um amigo. E aí fiquei nessa empresa, mas fiquei pouquíssimo tempo, porque o salário não tava dando. Eu acho que eu ganhava, sei lá, acho que era... Puta, na época, talvez fosse 700 reais. Era ridículo, assim, tipo...

[ACR] 700 reais?

[Alexandre] Eu acho que era um estágio, né? Eu tava na faculdade ainda. Aí o cara falou assim, como eu não te conheço, vamos fazer um estágio aqui para ver. E aí eu assinei com ele três meses de experiência, quando foi na hora de renovar ele falou assim, “mas eu acho que eu vou assinar um ano agora”, eu falei, “não um ano por 700 conto eu não fico não, desculpa, não fico, não fico”, aí ele aumentou, sei lá, para 900 assim, sabe? Aí eu falei, “porra eu não vou, não vou ficar aqui”. Aí eu aceitei, naquelas, a gente ficou tipo adiando a assinatura do contrato até eu arrumar um outro emprego. Aí o outro emprego já me pagava um pouquinho mais. Eu acho que eu fui ganhando 2 e 200, que ainda é ridículo para São Paulo! (Alexandre, Programador).

Quando lhe questionei sobre os pontos negativos que ele identifica no mercado de trabalho da indústria brasileira de games, ele mais uma vez relatou a questão salarial como um fator de entrave à retenção dessa força de trabalho:

Eu acho, o negativo eu já falei. Acho que o salário, meu Deus do céu, a gente é muito mal pago. Eu acho que no mundo inteiro, o funcionário de videogame é mal pago por causa dessa questão... É um pouco mais apelativo o trabalhar por amor, sabe? Eu acho que eles pegam um pouquinho. É um discurso meio batido, todo mundo fala disso, mas é verdade. Eles pegam a gente porque a gente trabalha com o que a gente gosta. E por isso que a gente não vai ganhar um salário de 300 mil pra fazer jogo, mas se você for trabalhar num banco você consegue chegar nos 300 mil talvez. É a mesma coisa no Brasil. O Brasil tem a mesma coisa. Um programador de games e um programador de banco ganham salários muito diferentes. **O problema é que no Brasil o programador de games é mal pago. O programador, eu falo, é uma maneira muito ruim de falar, mas eu acho que é análogo a uma escravidão moderna, sabe? Eles pagam assim pra você... É como se eles estivessem te dando só tua comida, assim, sabe? Fazendo só a obrigação, pagando o mínimo** (Alexandre, Programador).

Então, perguntei a Alexandre como ele avaliava seu salário e suas condições de vida no Canadá, em sua nova empresa. Para ele, era uma espécie de sonho realizado, algo que ele nunca havia imaginado antes:

Porque, beleza, aqui tem um imposto do caralho, mas meu salário mensal é mais ou menos 6.500. Mas tem um imposto, né? O imposto corta 50% quase, mas a realidade é que o dinheiro aqui vale muito mais. Então, aqui eu consigo guardar dinheiro. **Eu tô planejando comprar minha casa ano que vem, já. Coisa que eu nunca pensei no Brasil, nunca** (Alexandre, Programador).

Após a dedução do aluguel, que ele fez questão de ressaltar que não era tão caro como em outras cidades do Canadá, como Toronto:

Sobra tranquilinho aí 2.500. Eu tenho minhas contas também, obviamente, internet e não sei o que. Aí o que é que eu faço? Compro isso aqui, board game, videogame, computador, coisas que eu nunca, nunca pensei em ter no Brasil, porque eu não tinha acesso. Eu queria comprar um board game no Brasil, custava 900 reais, 600 reais [...] Exato, eu não tinha esse dinheiro, entendeu? Aqui, isso aqui custa 50 dólares. O que é 50 dólares, caralho? Sabe, tipo, é ridículo. Então, o valor da moeda muda. Mesmo que eu ganhe os mesmos 3.500, o valor é 3.500. Com 3.500 eu faço muito mais aqui (Alexandre, Programador).

Essa percepção de uma melhora nas condições materiais de vida também foi compartilhada por outros dos nossos entrevistados que migraram para outros países. Breno, trabalhando igualmente na província canadense do Quebec, na cidade de Montreal, avaliou que seu salário era muito melhor que no Brasil, ressaltando que o desenvolvimento de games no seu país natal não era tão bem pago como em outros setores, como o setor bancário. Maíra, uma líder de projetos em um estúdio sueco, disse que o mercado de trabalho no Brasil tinha grandes problemas com insegurança

e falta de experiência devido à imaturidade da indústria brasileira em comparação a outros países. Paulo, também na Suécia, disse estar satisfeito com seu salário, cujo poder de compra era muito maior que no Brasil. Marcos relatou que sua experiência de trabalho em um famoso estúdio finlandês de jogos mobile significou, para ele, um avanço em sua carreira e vida profissional. Ele também salientou a qualidade de vida na Finlândia, onde, além de um bom salário, ele se comprazia com uma sociedade *flat*, marcada pela igualdade social e pelo bem-estar para todos:

Cara, eu acho que é bem bom, assim. Não acredito que seja o melhor salário da Finlândia, por exemplo, mas eu mudei pra cá em 2020 junto com a minha esposa e a gente sempre viveu uma vida muito tranquila, muito confortável, assim. Acredito que isso foi um dos motivos principais da gente ter escolhido vir morar aqui do que estar no Brasil, que é um país tropical, né? Mas o salário, ele não é dos melhores, mas ele também não é ruim, assim, sabe? Eu não consigo olhar pra minha vida e achar que ela tá sendo ruim aqui por conta dessas questões. Eu acho que o salário é bem bom e pela quantidade de tempo trabalhar também é bem confortável, assim, a vida é bem confortável [...] É engraçado, porque assim, os nossos familiares no Brasil podem ver a gente como se fosse pessoas ricas, né? Mas pra cá é tudo muito flat, né? As pessoas são muito por iguais, assim. Então, mesmo o cara que trabalha no Burger King, que a gente vê como um subemprego no Brasil, aqui não é considerado um subemprego. Talvez seja um emprego de entrada, assim, que vai receber um pouco menos de salário, mas ele consegue ter o consumo que ele precisa, ou ele consegue pagar pelo aluguel que ele precisa pagar, se ele precisa, etc. E isso está tudo relacionado a estar estudando uma boa faculdade, enfim, sabe? Tem toda uma... todos os pilares básicos ali para começar na vida profissional ou na vida adulta de uma maneira muito mais tranquila, né? (Marcos, Artista e ilustrador).

Como constatado nos relatos acima, se as empresas de games estrangeiras, na América do Norte ou na Europa, conseguem oferecer melhores salários e melhores perspectivas na carreira, seria o caso de nos questionarmos se aqueles trabalhadores que trabalham no Brasil (Pedro, Samuel, Saulo e Yasmin): primeiro, se eles recebem ou receberam ofertas de trabalhar para empresas estrangeiras, ou mesmo de migrar; e, caso positivo, as razões e os motivos para não o terem feito.

Pedro, um programador que trabalhava de forma remota em Belo Horizonte/MG para um grande estúdio brasileiro com sede em Porto Alegre/RS, ao ser questionado qual, para ele, era o lado negativo da indústria brasileira, ele foi taxativo em dizer que a moeda, o Real, era um fator que limitava sua competitividade. Apesar de afirmar que recebia constantemente propostas do exterior, razões pessoais (estar perto de sua esposa) e profissionais (o tipo de projeto e o aprendizado que ele poderia ter com seu time no Brasil) foram decisivos na sua escolha de permanecer no país:

[Pedro] O problema do Brasil é o real, na verdade. Eu trabalhando remoto já tive proposta de ganhar oito vezes o que eu ganho hoje. Mas o jogo era um jogo mobile de cassino, então eu tipo, “nem fudendo que eu vou fazer isso”. Assim são coisas que eu tenho, que eu tenho as minhas limitações pessoais e eu não vou fazer jogo de cassino independente do preço que me pagarem. Eu gosto de trabalhar em produtos que eu gosto de mexer, sabe? Então eu tenho a oportunidade de poder escolher, inclusive, o tipo de projeto. Então, “ah, se eu não gosto desse projeto, posso trabalhar nesse”. E aí, o projeto que você tiver mais afinidade, você vai ser um profissional melhor nele, porque você tá ali com uma coisa que você já gosta. Então, eu acho que isso interfere bastante, sabe? O problema da indústria brasileira hoje é o real. [...] Agora os profissionais... eles estão aqui porque querem, porque dá pra ganhar muito mais dinheiro.

[ACR] Você fala que tem muita abertura para ir para muita proposta do exterior, assim...

[Pedro] É, depois da pandemia abriu uma porta que não vai se fechar mais e as pessoas aprenderam a viver disso. Nós brasileiros somos profissionais muito bem vistos tanto pela qualidade quanto desempenho, conversar com o time, a gente tem essa coisa de sorrir, né? Às vezes não é tão comum, então a gente é sempre mais alegre. É uma pessoa boa de se interagir em um grupo no geral, assim, que a empresa, que a indústria, ela tem visto. [...] É, e ganhar em dólar gastando em real é ótimo, né? Libras... você tem oportunidade de fazer isso (Pedro, Programador).

O caso do autônomo Samuel é também muito ilustrativo. Apesar de ser graduado em artes plásticas, ele disse que seu curso não lhe forneceu os conhecimentos necessários para trabalhar com ilustração digital. Por isso, aprendeu muito em fóruns da Internet, onde, segundo ele, conseguiu seu primeiro grande trabalho para um estúdio finlandês. Sua conexão com projetos na Finlândia perdurou por quase toda sua carreira, embora ele nunca tenha visitado o país. No momento da nossa entrevista, Samuel trabalhava para um estúdio norte-americano, sediado em Nova Iorque, de forma totalmente remota.

Saulo, funcionário de uma empresa de *external development* de Recife, em Pernambuco, disse que já havia aplicado para umas vagas no exterior, mas sem sucesso, segundo ele, por “questões de visto”. O pequeno estúdio de *outsourcing* de Yasmin presta serviços para um grande empresa de jogos mobile da Finlândia. Esse contato, segundo ela, foi feito por meio de um brasileiro que fora seu colega no Brasil e que agora trabalhava lá. Questionei-a, então, se ela alguma vez já havia sido sondada para trabalhar no exterior:

É, com uma certa frequência, sim. Com uma certa frequência aparecem pessoas querendo me levar pra outro país, inclusive a própria [nome da empresa]. A pessoa, o meu contato dentro da [nome da empresa] é doido para me levar para lá, só que eu não quero [...] eu gosto muito de ficar aqui, eu gosto... Eu gosto de BH, eu gosto de ficar perto da família, dos amigos,

então eu não tenho nenhuma pretensão disso aí, não (Yasmin, Artista técnica).

Partindo dos nossos questionamentos, viu-se que todos os nossos entrevistados vivenciaram, direta ou indiretamente, formas de conexão com o mercado global da indústria de videogames. Através do relato de suas múltiplas experiências, pôde-se constatar a força de atração econômica que as empresas estrangeiras exercem sobre os trabalhadores da indústria brasileira de games. O mercado de trabalho na indústria de games é um mercado global. Em tais condições, desigualdades estruturais e econômicas entre diferentes *hubs* ou indústrias nacionais de games, diferencialmente capacitadas para poder comprar a mercadoria força de trabalho – sempre incorporada, como vimos pela *LPT*, em pessoas e seres humanos reais, com suas preferências e idiossincrasias –, se *expressam* nas trajetórias profissionais desses trabalhadores. Relatos subjetivos que *traduzem* e *ecoam*, por meio dessas vozes e vivências, fluxos e forças que derivam de condições históricas e objetivas. Como assinala o recrutador Carlos, tamanha é a força de atração do mercado global sobre esses trabalhadores que, se desejam seguir na carreira e realizar o sonho de produzir jogos digitais, a migração é uma forma de mobilidade que aparece como um “caminho natural”:

Eu acho que o Brasil é um mercado que está passos atrás de mercados mais maduros como por exemplo os Estados Unidos, como por exemplo a Europa, como por exemplo o Oriente aí dentro das suas toçadas. Então é uma região que não tem um know-how, não tem uma cultura, não tem um espaço para isso e não tem uma tradição. Então acho que hoje você consegue numerar aí na mão o que são grandes estúdios de desenvolvimento que estão realmente no Brasil. Ao mesmo tempo, o Brasil, de um ponto de vista de tecnologia, conseguiu estar muito mais à frente nesse sentido, o que puxa um entusiasmo. Então, você vê grandes empresas que começam a olhar e falar, “meu, mas tem muito talento ali, né?”. Porque, assim, acho que mercado de tech games, em geral, existe ainda uma noção da falta de mão de obra especializada, né? Então, o Brasil começou a se tornar um pólo interessante para talvez algumas empresas fazerem investimentos de montar operações. Vide aí a Epic Games, acho que, se não me engano, eles compraram a Aquiris Games, que mudou de nome [...] A Epic comprou a operação, então eles se estabelecem com a marca lá. Eu não sei o que eles estão fazendo especificamente, se tem desenvolvimento ou não, mas... Cara, é uma grande empresa que tem um jogo super importante de Live World, que é o Fortnite, que tem uma audiência gigantesca e uma monetização super forte. Então, o que me deixa entusiasmado, de novo, talvez é o Brasil começando a dar passos para se tornar uma região um pouco mais expressiva desse ponto de vista. Mas tá atrás, cara. Tá atrás. Então... é diferente, né? **Por isso que, às vezes, quando eu conecto com pessoas que são super aficionadas por games e super... e querem ir para o lado de desenvolvimento de games como carreira, a primeira das coisas que eu falo é... Como é que você**

se prepara, então, para ir para fora? Porque no Brasil... (Carlos, Recrutador).

Deste modo, sondando os fatores locais e globais que estão envolvidos na experiência de mobilidade e migração dos trabalhadores brasileiros da indústria de games, constatou-se que o fator econômico é muito importante. A experiência de migração dos trabalhadores brasileiros pode ser representada como um tipo de migração econômica (Massey *et al.*, 2005). Ela está relacionada a uma mobilidade social alcançada através de ganhos materiais e econômicos (melhores salários, benefícios etc.) e, em alguns casos, a uma melhora geral nas condições de vida fora do local de trabalho.

O fator econômico é uma variável explicativa típica dos fluxos de mobilidade e migração. Os trabalhadores que circulam no mercado de trabalho criam suas estratégias em busca de melhores oportunidades materiais e financeiras, o que, obviamente, exerce uma grande atração para a mobilidade. Contudo, ao longo das entrevistas, ficou claro que, no caso dos trabalhadores da indústria de games, a explicação econômica é importante, mas não suficiente. Isso porque, como coloca Huws (2014), trabalhadores criativos/culturais necessitam externalizar sua criatividade e subjetividade em objetos culturais significativos, que possuam um alto nível de reconhecimento social.

Essa paixão e esse vínculo afetivo com o trabalho, já de resto identificada na literatura sobre o trabalho na indústria de games (Bulut, 2020; Schreier, 2017, 2021), aparece claramente nos relatos dos meus entrevistados quando os questiono sobre a parte satisfatória de seu trabalho. Como fala Yasmin:

Cara, a parte mais satisfatória de longe é poder ver as pessoas se divertindo com as coisas que eu fiz. Ou conseguir ver elas apreciando visualmente o que eu fiz e poder alcançar milhões de pessoas, mesmo que de forma anônima. Ninguém sabe quem eu sou, ninguém sabe o que eu fiz, mas é legal poder ver as pessoas tendo contato (Yasmin, Artista técnica).

Izabela coloca a questão nos seguintes termos:

Satisfação... A gente faz jogos. É sempre legal. Eu falo que aqui é o único lugar que a gente pode estar todo mundo numa sala discutindo seriamente se a gente deveria ou não... Quem é pró ou contra desmembramento. Porque a gente tava fazendo um jogo e a gente tava tentando decidir qual que era o... A idade que a gente queria fazer o jogo para, então a gente tinha que considerar a quantidade de sangue do jogo e coisas assim. Então, várias pessoas numa sala seriamente discutindo as coisas mais inesperadas que você consegue imaginar. “Você pode comer cogumelo do espaço?”. A gente teve essa reunião. “A gente deveria encontrar algum tipo de banana no espaço?” (Izabela, Game designer).

Embora, como apontam os relatos acima, a paixão por jogos, a satisfação de estar criando um produto com o qual os trabalhadores se identificam, é algo que motiva essas pessoas e influencia na escolha da profissão, nas entrevistas notou-se que a produção de jogos triple-A – mercadorias culturais que são parte dos imaginários e sonhos de gerações de jogadores e fãs (Nieborg, 2011) – consegue satisfazer melhor esse anseio. Como a economia política da indústria é desigual, uma vez que as maiores propriedades intelectuais estão situadas no Norte Global, há aqui um motivo adicional, além do econômico, para o mercado internacional ser atrativo para os trabalhadores brasileiros, como podemos ver nos relatos de Paulo, Marcos, Alexandre e Felipe. Paulo ressalta que é extremamente satisfatório trabalhar em um dos “maiores jogos do mundo”:

Cara, eu acho que a mais satisfatória é as pessoas se divertirem do que você está fazendo. Ou as pessoas teriam tem reações ao que você tá fazendo. Não de ódio, né, porque ninguém quer fazer nada que as pessoas odeiam, mas tem muita gente que quer fazer jogo a nível artístico, digamos, no nível que o cinema faz, sabe, de provocar. E se essa provocação funciona, é do caralho pra você atingir isso. Jogos, eles são da tecnologia, mas eles são entretenimento. E poder colocar isso, você ver uma pessoa jogando seu jogo, não tem nada mais interessante do que isso, assim. **E aí, por exemplo, a mim que trabalho num jogo, um dos maiores jogos do mundo, você pega o ônibus e você vê uma pessoa jogando seu jogo ali, sabe? Isso é gratificante demais** (Paulo, Game designer).

Marcos, que, como já ressaltado, é empregado de uma grande empresa de mobile da Finlândia, disse que a melhor parte do seu trabalho era ver as pessoas “jogando sua ideia” e se sentindo impactadas por isso. Alexandre, por seu turno, ressaltou a falta de visibilidade e reconhecimento social de projetos menores no Brasil. A parte mais satisfatória da sua profissão foi fazer parte de um time responsável por criar um jogo triple-A que vende “23 milhões de cópias por ano”:

[Alexandre] Eu acho que a parte mais satisfatória, especificamente como programador de gameplay, é que eu tô fazendo coisas divertidas pro jogo, eu não tô fazendo coisas chatas, tipo, eu não tô vendo só código, aquele código que vai virar uma ferramenta que ninguém vai ver. Sabe, eu tô fazendo coisas práticas, coisas que alguém vai ver, eu tô mexendo no jogo. Eu sei que alguém vai postar um comentário no YouTube dizendo assim, “caralho, isso aqui ficou foda”. Pronto, eu posso dizer, “caralho, fui eu que fiz” [...] Mesmo sabendo que foi um trabalho em equipe, claro, não é... sendo arrogante dizendo assim, “eu que fiz essa”. Não, foi um trabalho de 10, 15, 20 pessoas, foi. Mas eu tava ali no meio, tem meu esforço ali, sabe? **Isso são coisas que a gente não via nos projetos que eu fazia no Brasil, eram projetos tão pequenos, tão, tão, ali tão localizado, tão nichado, que a gente não via [...]**.

[ACR] Você trabalhou com jogo mobile?

[Alexandre] Eu fiz muita coisa. A minha última empresa fazia muita coisa. Eles faziam muita coisa. A gente chama de advergames, que são os projetos publicitários. Então, por exemplo, a Netflix quer promover uma série nova. A gente vai fazer um joguinho para botar no metrô de São Paulo. **Aí vai ficar ali uns dias e acabou. A repercussão disso é muito baixa comparado a um jogo que vende 23 milhões de cópias no ano, sabe?** (Alexandre, Programador).

Felipe disse que trabalhar para uma grande publisher era, para ele, “um sonho se tornando realidade”. Segundo Bulut (2020), observações, anotações e inclusive fotografias configuram-se como uma importante fonte de conhecimento que pode materializar o trabalho imaterial, que não é só algo realizado pelo *self*, mas também é uma performance do *self* em culturas econômicas altamente estetizadas. Nesse sentido, é interessante notar (corroborando o argumento do valor simbólico desses projetos) que, em determinado ponto da entrevista, Felipe mostrou-me orgulhosamente um poster que ele recebeu de sua empresa retratando o logo do jogo triple-A, de cuja equipe de criação ele fazia parte, junto a seu nome como um dos contribuintes do projeto²⁸.

As carreiras na indústria de games requerem forte investimento pessoal na atividade, uma sociabilidade profissional e o desejo de ser móvel, sendo marcadas por diferentes transições e pontos de virada. Salientando a pluralidade de trajetórias profissionais e o modo como esses atores usam a mobilidade como um recurso que responde à precariedade do setor, Minassian e Zabban (2021) fornecem uma tipologia dos quatro tipos dominantes de mobilidade dentro da indústria de games: (1) *Ir para o estrangeiro (going foreign)*, marcada pela internacionalização das trajetórias, com a mudança de país e a migração; (2) *Ir para outro lugar (going elsewhere)*, caracterizada pela mudança de empregador ou, em alguns casos, de cidade, sendo uma opção para receber uma promoção, um salário melhor, aumentar a responsabilidade ou mudar de especialização; (3) *Tornar-se indie*, o que pode ser, em casos em que a mobilidade geográfica não é desejada, uma boa oportunidade de melhorar as condições de trabalho através do auto-emprego; (4) e, finalmente, *saindo fora (getting out)*, seja pelo desejo de diversificação de atividades ou por uma busca de reorientação profissional,

²⁸ Como lembra Edwards (2010), o processo de trabalho no capitalismo produz valores de uso e valores de troca. Ambos são importantes. As lutas no local de trabalho são sobre o *valor* e o *significado* do trabalho como também sobre salários. Ver a resistência dos trabalhadores pela via economicista de uma luta pelo preço do poder do trabalho seria reducionista; significados e valores, como justiça e equidade, entram nessa equação.

essa é uma forma de mobilidade difícil de medir, tendo em vista a natureza porosa da produção de games, adjacente a outras indústrias.

Assim, nessa primeira seção de análise sobre a experiência de mobilidade e migração dos trabalhadores brasileiros da indústria de games, chegamos a uma primeira conclusão: *ir para o estrangeiro (going foreign)*, nos termos de Minassian e Zabban (2021), representa, para esses trabalhadores, uma “mobilidade para cima” em termos materiais e no sentido de progressão de carreira, na medida em que trabalhar para grandes projetos, cujas empresas proprietárias, na indústria de games, localizam-se sobretudo nos países do Norte Global (América do Norte, Europa, Japão e, mais recentemente, China e Coréia do Sul), cumpre certos requisitos de *externalização da subjetividade criativa* em produtos culturais consumidos e jogados por pessoas do mundo inteiro.

6.4 Inclusão diferencial: dinâmicas de mobilidade/imobilidade no processo de trabalho

Um dos objetivos dessa tese é discutir a dualidade mobilidade/imobilidade do trabalho a partir da LPT. Como vimos, a introdução dessa dualidade foi em parte produto de um esforço de atualização da LPT para as condições de um mercado de trabalho globalizado. Refletiremos, então, como dinâmicas de mobilidade e imobilidade estão entrelaçadas nas experiências migratórias desses trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais.

Um primeiro fator para começarmos essa análise é considerarmos o tipo de visto dos trabalhadores migrantes dessa força de trabalho. Alexandre, por exemplo, chegou ao Canadá com uma “permissão de trabalho fechada”, com duração de dois anos, renovada posteriormente para uma “permissão de trabalho fechada” com prazo indeterminado. Ele disse que, apesar de receber constantemente ofertas de trabalho de outras empresas, ele é desencorajado sobretudo pelas cláusulas do contrato de *sponsorship*, incluindo uma que, em caso de saída, o obriga a reembolsar sua empresa pelos custos de aplicação e emissão de sua permissão de trabalho:

O meu [work permit] é fechado. É uma coisa do Canadá. Como ele é fechado, eu só posso trabalhar para essa empresa. Se eu decidir sair, eu preciso reembolsar à empresa o custo de ter emitido esse documento. Que aí é uma graninha, uns 4, 3 mil dólares, eu acho. Talvez mais. Porque a empresa pagou toda a minha documentação para eu ficar no Canadá. Se eu sair da empresa, eu devo a empresa essa documentação, porque eles pagaram para eu trabalhar para eles. Então eu não posso (Alexandre, Programador).

Radicado na província canadense do Quebec, do mesmo modo que Alexandre, Breno tinha uma permissão de trabalho fechada, válida por três anos. No momento da entrevista, era seu primeiro ano na empresa:

O meu visto de trabalho é um visto de trabalho fechado com a empresa. Então é o *Closed Work Permit*. Validade de três anos. Enfim, nem cheguei no meu primeiro ano ainda, mas eu sei que tem toda uma questão de renovar depois, ou enfim, eu posso tentar aplicar pra residência permanente, mas é um trabalho fechado, atrelado à empresa. Que significa que se eu for mandado embora, eu perco ele, né? E eu também não posso simplesmente decidir sair da empresa e entrar pra outra sem que ela me patrocine, né? Sem que essa outra empresa assuma o meu visto. Isso tá atrelado à empresa (Breno, Programador).

O caso dos trabalhadores imigrantes na Europa é semelhante, mas com algumas nuances. Marcos, Paulo e Maíra, radicados na Escandinávia, possuíam uma permissão de trabalho fechada. Marcos diz:

Essa questão, o meu visto de trabalho está totalmente conectado ao contrato da empresa, então se o contrato da empresa terminar, eu tenho uma certa tolerância mínima de tempo para conseguir outro trabalho, mas caso contrário, eu tenho que voltar para o Brasil, porque a minha residência aqui está totalmente atrelada ao trabalho em si (Marcos, Artista e ilustrador).

Maíra, contudo, me chamou a atenção para algo interessante. Ela foi a única, dentre os trabalhadores na Europa, a ter passado por um processo de *lay-off* no país estrangeiro. Ao questioná-la se era difícil mudar de estúdio/empresa, ela disse:

Mas assim, só para complementar, mas de forma geral é muito fácil mover aqui porque em tech as empresas elas, em tech aí entra jogo também, as empresas estão muito acostumadas com ter gente de fora, igual eu comentei, o que significa que... O sponsorship, o visto, é muito barato para as empresas. Então, não tem nenhum tipo de obstáculo assim, “ai, putz, mas eu vou ter que pagar por causa do seu visto”. Tipo, ninguém liga. É muito barato. Então, é fácil de mudar nesse sentido. E a imigração é muito tranquila também (Maíra, Líder de projetos).

A situação de Maíra revela que sua “permissão de trabalho para trabalhadores qualificados” (*skilled worker visa*) possibilitou que ela se movesse só para empresas dentro do setor de tecnologia. Sua experiência mostra que “permissões de trabalho” são instrumentos jurídico-legais que podem operar em múltiplos níveis. Nesse contexto, a mobilidade laboral de Maíra ficou restrita não ao âmbito *inter-empresas* (como no caso de Alexandre e Breno), mas a todo um setor econômico, isto é, um setor de tecnologia já acostumado a “ter gente de fora”, e para o qual as habilidades, qualificações e competências necessárias à produção de games poderiam contribuir.

Chega-se, aqui, a uma primeira condição que reduz e restringe a mobilidade dos trabalhadores imigrantes da indústria de games: sua dependência jurídico-legal de “permissões de trabalho” que operam em múltiplos níveis. Porém, a experiência migratória desses trabalhadores (Alexandre, Breno, Marcos, Paulo e Maíra) tem algo em comum, já que sua *mobilidade do trabalho ocorreu embutida em um processo migratório* – ou seja, a mudança de empresa/estúdio e a mudança de país ocorrem simultaneamente, uma dependendo outra. Explica-se, assim, a preferência por modalidades de visto de trabalho fechadas, uma espécie de justificativa e contrapartida dos custos arcados com os trâmites do processo migratório (documentação, acomodação, entre outros). De fato, como me foi relatado, o processo de migração desses trabalhadores ocorreu sem muitas dificuldades, já que suas empresas patrocinadoras se encarregaram de todo o processo, desde a organização, emissão e aplicação do visto de trabalho nas agências governamentais até, como no caso de Maíra, a procura de moradia e acomodação. A imigração é um fenômeno que exige mudanças organizacionais dessas empresas, forçando-as a criar departamentos inteiros dedicados a questões jurídicas e legais relacionadas ao processo imigratório. No entanto, para os trabalhadores, esse *processo de mobilidade do trabalho vinculado a um processo imigratório* tem como resultado a restrição de sua mobilidade no país anfitrião, fruto de um *status diferencial* enquanto trabalhadores “patrocinados”/“sponsorados”.

Ao analisarmos as experiências migratórias em que esses dois processos – mobilidade do trabalho e migração – se encontram dissociados, vê-se que a condição social de imigrante, mesmo que se refira a trabalhadores qualificados considerados desejáveis por muitos países, pode afetar de forma mais profunda a trajetória profissional e de vida dessas pessoas. Tal é o caso, dentro da minha amostra, de Felipe, Henrique e Izabela. Todos os três migraram para estudar na *Vancouver Film School* (VFS), em Vancouver, na província canadense de *British Columbia* (BC). Uma vez terminado o curso, já com o diploma em mãos, um portfólio e com uma rede de contatos profissionais mais ou menos estabelecida, a expectativa deles era arrumar um emprego e se estabelecer no país. Acontece que, segundo as leis canadenses, como todos os três me relataram, um certificado de conclusão de curso na VFS não

lhes garantia uma permissão de trabalho. Isso marcou decisivamente suas experiências migratórias.

O artista técnico Felipe, recém graduado em Jogos Digitais no Brasil, mudou-se para o Canadá para fazer um curso de Animação Digital na VFS. Como a conclusão do curso não lhe garantia uma permissão de trabalho, ele me narrou, ao longo de quase duas horas, sua jornada quase hercúlea para consegui-la, requisito necessário para que ele arrumasse um emprego. Algumas empresas até chegaram a lhe oferecer uma vaga. Porém, a maioria delas declarou que não poderia patrociná-lo, por diversas razões:

O meu curso não dava o permit. E como o Augusto, que era meu amigo, ele era tech art também e tal, que a minha área é tech art especializada em rigging. Ele era tech art geral. Ele programa muito bem e tal, então ele vai para shader, para outras coisas também. Então, como o Augusto conseguiu ofertas internacionais quando eu tava no Brasil ainda, eu achei que seria fácil. Eu pensei, “poxa, eu tenho experiência já, eu já fiz jogos, eu vou conseguir também”. Mas não é muito bem como a banda toca aqui, entendeu? Então, quando eu finalizei o curso, era pandemia, era o meio da pandemia, e a maioria das empresas de animação, VFX e games querem que você já tenha o visto, porque o governo não quer que você pegue o emprego de alguém que já mora aqui, não pode ser tão simples de conseguir o visto. As opções que você tem para conseguir isso são, quando você vem para o Canadá, o PGWP, você faz um curso e ganha o PGWP para trabalhar aqui posteriormente. Hoje em dia eles dificultaram a obtenção do PGWP por conta de várias faculdades que tinham objetivo imigratório, puramente imigratório, as pessoas vinham para cá, não estavam interessadas em aprender, então agora eles estão tentando... Eles falam que é para proteger os estudantes, mas é meio que fechar mesmo o mercado para isso (Felipe, Artista técnico).

Com suas expectativas frustradas (“eu achei que seria fácil”) e após um período bastante estressante, com idas e vindas e repleto de incertezas, ele conseguiu uma entrevista com uma empresa de “efeitos visuais” (VFX) e após o RH ter-lhe dito que não lhe garantiriam o visto de trabalho, Felipe, em uma atitude corajosa, disse: “me dê a oferta que eu consigo o visto”. Para auxiliá-lo, contratou um advogado especializado em questões migratórias:

Mas eu tava olhando com ele [o advogado] se tinha outra possibilidade, porque tinha uma oferta, falei, “eles vão me dar uma oferta, não tem nenhuma outra possibilidade?” “Sem a ajuda deles não, eles podem fazer o LMIA”, e aí ele me deu todas as possibilidades que eu já tinha pesquisado, ele me deu, de novo. Paguei 300 dólares em um advogado que não ajudou em nada, e aí eu já tava desesperado, aí eu falei assim, “cara, eu consegui a oferta, eu vou aplicar pro PGWP, com a oferta, e com a faculdade que eu fiz mesmo não sendo elegível” e eu liguei o foda-se, e eu apliquei, e eu sabia de gente que já tinha conseguido porque era pandemia e tal, eles estavam flexibilizando mais porque eles queriam mais gente aqui durante a pandemia, porque eles vivem muito das pessoas vindo pra cá, a economia daqui gira em torno disso em parte, e eles não estavam recebendo ninguém, então a indústria estava meio

que perdendo força e tal. E aí nisso eu apliquei pro PGWP, um dia depois que eu apliquei, eu recebo um e-mail da empresa pedindo as mesmas informações, os mesmos formulários que eu tinha aplicado para o PGWP, o formulário é o mesmo, só muda as opções e pedindo isso, e aí ele pediu, “preenche isso, e isso, e isso, para mim”, e eu, “eu já preenchi isso antes” e verifiquei e disse, “Desculpa, a gente tá aplicando pra algum visto?”. Ele falou, “sim, a gente tá aplicando pro seu LMIA”. [...]. Aí eles fizeram meu LMIA sem eu saber, eles tavam fazendo sem eu saber. E aí eu pensei assim, eu não vou falar nada que eu já apliquei pro PGWP, porque vai que não rola. Porque eu tive amigo que foi aprovado e tive amigo que foi recusado, e se não rolar eu quero ter meu backup, deixei os dois rolando, as duas aplicações de visto. Aí nisso minha irmã lá da Austrália falou, “aqui se você aplicar para dois vistos eles anulam o segundo, eles fazem isso com você”, minha irmã começou a por terror no meu pai, meu pai veio falar comigo, e me estressou no meio da pandemia [...] e eu estressado lá de casa sem poder fazer nada, não ia voltar para o Brasil no meio da pandemia é mais perigoso ainda, levar ainda alguma coisa para eles, então assim, eu estava super estressado já e mais estresse e foi uma espera de um mês para o visto chegar e aí chegou o LMIA primeiro. Eu apliquei primeiro o PGWP, o LMIA que eles aplicaram chegou antes do PGWP, aí chegou a LMIA (Felipe, Artista técnico).

Nesse processo cansativo e imprevisível, no qual Elias confessou ter tido um “burnout de caçada de emprego”, ele finalmente obteve não um, mais dois vistos de trabalho: um de *sponsor* fornecido pela empresa que o contratou, o LMIA, e o outro um visto de trabalho aberto, com duração de três anos, o PGWP.

No Canadá, o primeiro trabalho da designer de games Izabela foi um trabalho temporário que ela conseguiu após finalizar seu curso na VFS. Diante da impossibilidade de obter o visto de trabalho, ela se matriculou em um curso de curta duração que lhe daria o direito do visto. Essa matrícula lhe dava um visto de estudante que lhe permitia trabalhar por alguns meses:

O primeiro trabalho que eu consegui por causa do pitch and play foi um trabalho de três meses. E eu pude aceitar porque eu tinha aplicado pra fazer a BCIT depois. Foi um curso na BCIT, British Columbian Institute of Technology. Que era uma universidade que oferece o visto depois que você estuda. E eles tinham um curso curto de business que era interessante e era possível de pagar para esse curso. Então eu, principalmente porque eu queria ficar no Canadá, eu resolvi estudar uma outra coisa para poder continuar trabalhando aqui. Aí eu tinha seis meses entre os dois cursos e eu assinei o contrato com essa empresa por três meses, porque o designer deles tava saindo por uma licença militar pra treinar aqui no Exército do Canadá. Ele precisava de alguém pra preencher a vaga dele por três meses e esperava muito ser contratada, não fui (Izabela, Game designer).

Após esses três meses, pressionada financeiramente pelas parcelas do curso da BCIT, Izabela procurou outros empregos, não só na área de jogos, mas também “pra supermercado, pra PetShop, pra várias outras coisas.” Muitas das suas tentativas não deram certo, uma vez que muitos estúdios/empresas exigiam o visto de antemão: “A gente conversava, conversava, conversava. ‘Ah, muito bom, é o que a gente tá

precisando mesmo. E como está seu visto de trabalho?’. ‘Desse jeito’. ‘Ah, ok. Contate quando tiver essa situação resolvida’ ” (Izabela, Game designer).

Finalmente, Izabela foi contratada por um estúdio de médio porte de jogos mobile trabalhando de meio período enquanto estudava no curso da BCIT. Da mesma forma que Elias, ao formar na VFS ela aplicou para o visto de trabalho “sem os requerimentos que precisava”, tentando convencer o departamento de imigração “que era uma boa ideia me dar o visto. Coloquei as informações da *Vancouver Film School*, tudo que podia ser relevante e falei por favor”. No fim das contas, para sua surpresa, segundo ela “por sorte”, seu requerimento de visto de trabalho foi aceito e, assim, ela pôde ser efetivada na empresa:

[Izabela] E aí o visto sem requerimento deu certo.

[ACR] O visto da Vancouver Film School...

[Izabela] Sim, o visto aberto que eu pedi e eu usei a informação da Vancouver Film School abertamente, falando que eu sei que isso não me dá o direito, mas eu fiz todos esses créditos de estudo no Canadá. E eles decidiram me... Eu tinha dois anos de crédito de estudo aqui, e eles me deram três anos de permissão de trabalho, que é mais do que eu poderia ter conseguido com o tempo. Deu certo, por sorte. Tudo deu certo, e foi aí que eu fui promovida pra designer de combate, quando eu fui full-time (Izabela, Game designer).

No caso de Henrique, sua mudança para o Canadá foi motivada por uma bolsa integral de estudos obtida através de um concurso patrocinado por um famoso YouTuber e apresentador de TV canadense. Henrique finalizou seu curso de *Programming for Web Games and Mobile* na VFS com êxito. Seu trabalho de conclusão de curso, um jogo que havia criado com outros colegas, foi premiado como o melhor jogo de estudante Unity em 2020. Assim, poucas semanas depois de ter graduado, ele já estava empregado. Porém, sua situação legal ainda era incerta. Com o certificado da VFS em mãos e a oferta de emprego, ele entrou com um pedido de visto de trabalho aberto. Nesse ínterim, ele começou a trabalhar com um *implied status*, um “estado de transição”, que lhe daria o direito de trabalhar por ter entrado com a aplicação, mas cujo desfecho era imprevisível. Como ele me relatou:

Então, você imagina se você trabalhar por três meses tendo que entrar todo dia no sistema pra ver se você podia ir trabalhar ou não nesse dia [...] Tipo assim, então durante três meses eu todo dia eu entrava no sistema pra ver se eu tinha que avisar meu chefe que eu não poderia ir hoje porque deu ruim no visto e eu vou ter que voltar pro Brasil com nenhuma perspectiva de emprego. **Eu vou te falar que foi um momento muito difícil, sabe? Um momento muito, muito estressante, né? Acho que eu nunca senti tão estressado na minha vida, pra falar a verdade.** [...] É, mas acabou que em dezembro... Aí, foi os cinco minutos piores da minha vida e os melhores da

minha vida. Porque, tipo assim, por uma questão de cinco minutos, eu tinha recebido um e-mail falando que o resultado do meu visto tinha sido... Eles não falam no e-mail se foi aprovado ou não, mas uma decisão foi feita. Uma decisão foi feita. Então, tipo assim... Eu estava achando que ia ser negado, pra ser bem sincero, porque tinha um requisito que eu não atendia. Aí eu falei, é hoje que eu vou ter que falar que eu não posso mais trabalhar [...] Mas aí a resposta foi positiva. Então, eu fui do inferno ao céu em um período de dez minutos. Então, tipo assim, foi um momento muito marcante na minha trajetória. Aí o resto, né? Com visto de trabalho. Meu visto de trabalho era aberto. Então, eu não tava... Porque tem muita gente aqui que tem um visto de trabalho fechado da empresa. Então... O pessoal vive no estresse do tipo assim, né? Se a empresa me demite, eu tenho um determinado tempo pra conseguir outro emprego, senão eu vou ter que ir embora (Henrique, Programador).

Em primeiro lugar, o que chama a atenção nos relatos de Felipe, Izabela e Henrique é que em países como o Canadá, cuja economia depende, em grande parte, da atração de mão de obra imigrante, a vida social é marcada de tal modo pela imigração que várias de suas instituições têm como função latente, para usar uma terminologia da sociologia funcionalista, a aquisição de vistos de trabalho por pessoas de outros países. Como sugerem Izabela e Felipe, “todo mundo” sabe que determinados cursos, no fim das contas, por melhores que sejam, são só *um caminho para a obtenção do visto de trabalho*.

Além do mais, embora os três tenham conseguido o visto de trabalho aberto, obtido através da certificação da VFS, o fato de isso ter sido bastante inesperado diz muito sobre a condição jurídico-legal incerta a que estão submetidos esses trabalhadores imigrantes, digna de um romance kafkiano. Até a “lista oficial de faculdades do goveno” contradizia seu êxito: os motivos encontrados foram considerações extrínsecas, “por sorte” ou “a pandemia de Covid-19”, alheias à letra fria e impessoal da lei. Isso sugere que os trabalhadores migrantes da indústria de games, considerados parte de uma mão de obra qualificada e privilegiada dos setores de alta tecnologia, podem vivenciar os mesmos tipos de incertezas e inseguranças normalmente relatadas por migrantes precários e de baixo status social, como os solicitantes de exílio e outros. Ser um trabalhador imigrante tem implicações mais amplas para suas chances de vida e para suas trajetórias *fora do âmbito do trabalho*.

As fronteiras entre formalidade e informalidade, legalidade e ilegalidade, são sempre elusivas, indeterminadas e cheias de zonas cinzentas. Há períodos de atraso, transição e espera, fazendo de suas experiências algo difícil de se encaixar em uma narrativa linear e coesa. Essa maleabilidade das bordas entre processos de exclusão

e inclusão, constituem, para Mezzadra e Neilson (2013), uma *inclusão diferenciada*, que, longe de facilitar a diminuição das desigualdades sociais e econômicas, relaciona-se ao poder, ao controle e à exploração, mostrando que as figuras que coabitam as fronteiras do mundo não são sujeitos que subsistem às margens da sociedade, mas seus protagonistas centrais na composição do espaço, do tempo e da materialidade do social em si mesmo.

Em sua abordagem da “fronteira como método” (*Border as a Method*), Mezzadra e Neilson (2013) afirmam que a existência de diferentes fronteiras temporais – tempos fragmentados, diversos e assíncronos – desafia o tempo homogêneo e uno do Estado-Nação e da modernidade. Essas anomalias já não são meros distúrbios, mas algo recorrente e essencial. As fronteiras homogêneas do Estado-Nação já não conseguem subsumir as múltiplas, plurais e heterogêneas experiências subjetivas dentro de seu espaço. Deste modo, ao propor o conceito de “inclusão diferenciada” (*differential inclusion*), os autores vão contra perspectivas mais intactas, que sugerem a inevitabilidade da assimilação e a relativa estabilidade e previsibilidade de seus mecanismos sociais e econômicos.

Trata-se, portanto, da necessidade de abordagens mais pluralistas e multiculturais, que se debrucem sobre as operações das fronteiras através de diferentes escalas geográficas e vistas continentais, alongando e fraturando o espaço vazio e homogêneo assumido pelas teorias da assimilação. Sintoma desse processo, a crise do multiculturalismo tem ensejado, nos países ricos e poderosos da América do Norte e da Europa, retóricas de integração, compatibilidade e segurança, com seus desdobramentos em políticas de controles migratórios, nas quais, além das habilidades econômicas, questões como língua, cultura e diálogo intercultural têm tido cada vez mais espaço. Concomitante à fragmentação e precarização da cidadania sob as pressões de flexibilização do mercado de trabalho:

a estratificação e multiplicação de sistemas de entrada, status, residência, legitimidade, vinculados em aparentes modos contraditórios com os tipos de demandas por lealdade e homogeneidade, estimulam processos de diversificação e marginalização das posições subjetivas dos migrantes (Mezzadra; Neilson, 2013, p. 164, tradução nossa).

Assim, essa temporalidade múltipla inscrita nos limites do Estado-Nação – que, diga-se, não desapareceu, mas se metamorfoseou – explode sua integridade espacial, atravessando-a com margens que não podem mais ser concebidas como meras

fronteiras sociais, divisões culturais, e limitações setoriais que estruturam o mercado de trabalho e outras instituições econômicas. A análise da “fronteira como método”, que é exposta através das experiências subjetivas das lutas e travessias dos migrantes, tal como as fornecidas pelos entrevistados nessa tese, contribui para uma tentativa mais ampla de mapear a emergência de um mundo político além do Estado-Nação, que requer a elaboração de novos conceitos que tentem repensar a questão da organização, da ação política e da contestação.

Finalmente, detectou-se que elementos técnicos do processo de trabalho contribuíram para formas de imobilidade referentes à desqualificação (*deskilling*) dos trabalhadores. Embora não se aplique a todos os casos, sua presença em empresas de games de grande porte, com milhares de empregados, justifica sua relevância para os estudos que se debruçam sobre a produção de games.

Há certas similaridades nas técnicas de produção ao redor do mundo, embora com algumas diferenças no sistema operacional (iOS, Android etc.), nas *engines* (Unity, Unreal etc.) e nas plataformas de distribuição e publicação (Google Play, App Store, Steam etc.). Grandes empresas, sobretudo as *publishers* que produzem os jogos *triple-A*, tendem a usar softwares proprietários customizados e acessórios periféricos. Isso é uma forma de ter mais controle sobre o processo de trabalho e evitar as incertezas relacionadas à dependência de empresas proprietárias de outras *engines*, como a Unity e a Unreal, pertencente à Epic (Kirkpatrick, 2013). Contudo, conforme as entrevistas realizadas, contrastando com visões mais positivas encontradas na pesquisa de Park (2023), o uso dessas *engines* proprietárias implica em alguns custos para os trabalhadores. De acordo com Henrique, programador de um grande estúdio com sede em Vancouver, isso produz um tipo de “conhecimento tribal”, restrito a um grupo de especialistas, normalmente trabalhadores mais velhos, há mais tempo na empresa. Classificando sua experiência com esse tipo de software como “péssima”, ele diz:

Não existe livro, não existe Google. O software é proprietário. Então, tipo assim, é meio que... Se você não conseguiu aprender por você mesmo e às vezes você entra em contato com alguém, por exemplo, um programador lá ou o programador também não sabe. Muita coisa que acontece é a pessoa que desenvolveu aquilo já saiu da empresa. Então, tipo assim, não existe tutorial, não existe Stack Overflow, não existe Google, você vai ter que dar um jeito. **Normalmente, existe alguém que tem o conhecimento sobre aquilo. É o que o pessoal fala de conhecimento tribal, né? Tribal knowledge. É basicamente só essas cinco pessoas sabem como é que**

funciona. Três já foram embora da empresa. Um foi para outro projeto e esse aqui tá fazendo uma coisa totalmente diferente que já tem três anos que não olha para aquele código. Tipo assim, eu tô aqui pela primeira vez tentando aprender esse negócio, né? Não tô entendendo porcaria nenhuma. A minha única opção são essas duas pessoas. Uma tá em outro estúdio, mais difícil. A outra ainda tá aqui, mas tem três anos que ele não mexe com isso, mas ele pelo menos sabe me falar um pouco, né? Tipo um overview, né? Uma visão geral. “Eu lembro que era assim, assim, assado”. Aí normalmente isso já é o suficiente pra eu conseguir sair do lugar, né? Então, se você imagina que não é uma situação que você gostaria de estar, porque é uma situação bem estressante, né? Cê tá ali, né? Cê não paga pra fazer o negócio, cê não tá conseguindo fazer o negócio (Henrique, Programador).

De acordo com Alexandre, adaptar-se a essa ferramenta foi bastante difícil, já que ele teve que aprender tudo do zero. Ele apontou que isso poderia ter um efeito negativo no seu *poder de mobilidade* dentro da indústria de games, uma vez que os trabalhadores se especializam, por uma exigência técnica inscrita no processo de trabalho, em um sistema único e idiossincrático, ficando atrasados em relação às demandas de atualização de habilidades em um mercado de trabalho dinâmico. Reproduzindo um diálogo que teve com um colega mais experiente, Alexandre diz:

É muito complicado, por exemplo, às vezes a gente tem um problema, tem uma coisa... Não dá pra pesquisar na internet, porque não vai ter. Não vai ter. Tá tudo interno, tá tudo internamente. **É uma maneira escrota de forçar as pessoas a se capacitarem só para aquela empresa. Porque aí você fica velho, obsoleto para o mercado de trabalho, uma vez que você está dependente daquelas ferramentas feitas internamente [...]. É uma maneira escrota de fazer você ficar obsoleto para o mercado, eu acho.** Porque, por exemplo, a gente tem um programador que está lá há 10 anos. Ele é muito, muito bom mesmo [...]. E aí, ele chega... A gente conversa as vezes, aí eu falo, “cara, eu tô sentindo que eu tô desaprendendo a programar, porque... Eu trabalho num projeto tão grande que... às vezes eu pego o código de outra pessoa, eu só tenho que ajeitar um negocinho aqui, adicionar uma linha ou duas de código, eu não tô mais pensando na estrutura do projeto. Tipo, eu não vou fazer um personagem se mover do zero, eu não vou fazer um veículo se mover do zero. Tudo isso já existe, [o jogo] já existe há 20 anos, então eu tô reusando muita coisa”. E aí eu falei pra ele, “mas como é que você vê isso?”. Ele falou, “meu, eu não me vejo trabalhando em outro lugar, porque eu não sei... Eu vi Unity no começo da Unity, eu não sei mais como é que tá hoje a ferramenta. Na minha época não tinha Unreal, eu não sei, nunca mexi na Unreal” (Alexandre, Programador).

Assim, a experiência migratória desses trabalhadores brasileiros da indústria de games preenche duas funções sociais complementares: (1) Para eles, ela representa uma mobilidade social ascendente, não só em termos econômicos, como bons salários e benefícios, mas também em termos do status cultural e simbólico associado à participação em grandes projetos, como aqueles representados pelos jogos triple-A; (2) Para as empresas de games, a contratação de uma força de trabalho migrante pode ser um fator que facilita a retenção dessa força de trabalho móvel e

tem implicações para a organização do trabalho, seja através de “vistos de trabalho fechados”, que atrelam a situação legal dos trabalhadores migrantes a um contrato de patrocínio com determinada empresa, seja através das incertezas e das angústias produzidas por situações legais indefinidas, nas quais ofertas de emprego e vínculos contratuais, mesmo que temporários, fazem parte de uma estratégia migratória mais ampla de se estabelecer no país anfitrião. Notou-se, além disso, que a presença de softwares proprietários em grandes estúdios/empresas de jogos triple-A relaciona-se a uma “imobilidade da desqualificação” (*deskilling immobility*), aprofundando as hierarquias no processo de trabalho devido à concentração de informação e conhecimento em um seleto grupo de especialistas.

6.5 Flexíveis, mas nem tanto: atando os trabalhadores de games ao território

O esforço de atualização da LPT para as condições de um mercado de trabalho global e sua aplicação a setores das tecnologias de informação e comunicação, não deve restringir o sentido do poder de mobilidade a processos de saída (*exit*). Uma dimensão fundamental a se levar em conta é a flexibilidade espaço-temporal do trabalho, o poder de movimentação dos trabalhadores na gestão e organização de sua vida cotidiana, que apela aos ideais de autonomia e independência dessas pessoas. Sua relação com a “barganha de esforço”, como coloca Smith (2006), é negativa: aqueles que se sentem independentes e autônomos, que detêm uma margem de liberdade quanto ao uso do tempo e da organização da vida, têm mais chance de se identificar com sua organização e, com isso, sobrepor os efeitos negativos de uma possível sobrecarga de trabalho – um “esforço além da conta” (Bulut, 2020). Contudo, segundo as questões de pesquisa dessa tese, procurou-se refletir sobre as limitações dessa flexibilidade, sua ligação com a organização do processo de trabalho na indústria de games e fatores relacionados à territorialidade.

Voltemo-nos, portanto, aos regimes de trabalho, às formas e modos de gestão, organização e controle do processo de trabalho. Na amostra, não se identificou regimes de trabalho 100% presenciais. A modalidade 100% remota foi relatada por três dos nossos entrevistados. Dois deles, Samuel e Yasmin, muito por conta de seu status de *freelancer*/autônomo, prestadores de serviço para um estúdio norte-americano, caso de Samuel, e para um pequeno estúdio localizado no sul do Brasil, a

centenas de quilômetros de distância de Contagem/MG, local de residência de Yasmin. O outro foi Pedro, desenvolvedor trabalhando remotamente de Belo Horizonte/MG para uma empresa sediada em Porto Alegre/RS. O resto da amostra trabalhava sob regimes de trabalho híbridos, que dão liberdade aos trabalhadores na gestão e administração do tempo de trabalho e tempo livre, desde que com a responsabilidade de entregar as tarefas nos prazos estipulados. Nesse regime de trabalho, a escolha de *onde trabalhar* (casa ou escritório), *quando trabalhar* e *como trabalhar* é transferida ao trabalhador, mesmo que a interação face a face, a presença física, e a fixação ao território não sejam inteiramente eliminadas, embora esses elementos estejam sujeitos a diversos arranjos e combinações distintas (Aneesh, 2006).

Alexandre vai todos os dias da semana ao estúdio, “por preferência”, já que lhe é exigido que compareça pelo menos três vezes por semana. Necessidades individuais, como ter filhos, são consideradas, e nesses casos há “exceções à regra”. Breno está submetido a uma política de trabalho híbrida, em que é dado ao trabalhador a opção de “trabalhar de casa, do escritório ou híbrido”. Ele sente que seu trabalho é muito “flexível”, “nada é rígido”, tudo pode ser “conversado com o gestor”. A empresa de Felipe também dá a ele a opção de trabalho híbrido, algo “super flexível”: alguns dias ele “trabalha de casa”, outros ele “trabalha da empresa”. Henrique considera seu dia de trabalho bastante flexível, porque “trabalha de casa”, “trabalho remoto”, embora exista a opção “de ir para o escritório”. Izabela relatou que seu típico dia de trabalho é bastante “flexível”, e que a única regra que tem na sua empresa é “completar as tarefas”. Embora sua empresa exija que as pessoas tenham que estar lá “duas vezes, três vezes por semana”, ela disse que é “muito fácil mudar isso”, e que se acontecer alguma coisa “você não precisa explicar”.

Maíra disse que seu dia de trabalho é “bem flexível”, “ninguém fica checando o que ela fica fazendo”, e o regime é híbrido, ela é obrigada a ir para o escritório três vezes por semana e duas vezes por semana ela pode ficar de casa. Embora contratualmente ela tenha que trabalhar 40 horas semanais, ela disse que “não há um controle exato disso. Então, se eu sair um pouco mais cedo, entrar mais tarde, não muda muito”. Marcos também crê que seu trabalho é “bastante flexível”. Sua rotina de trabalho é bastante adaptável às necessidades individuais de cada pessoa, e que a única coisa exigida é “respeitar os horários de reunião, porque as pessoas precisam

estar juntas e discutir as coisas pras coisas funcionarem”. No caso de Paulo, a empresa dá a ele a flexibilidade de ser remoto ou presencial: “Eu escolho ir ao escritório, mas tenho amigos que não vão diariamente”. Ele disse que trabalha em torno de oito horas por dia, contando com uma hora de almoço, mas que isso também é bastante flexível, pois não tem “ponto, a gente não bate ponto, não tem essa necessidade”. Contudo, ele disse que há momentos em que a empresa quer trazer os funcionários a estarem juntos, mas que “as pessoas são convidadas e é realmente a palavra convidada porque ninguém é obrigado.”

De acordo com esses relatos, vê-se que a esses trabalhadores, submetidos a um regime de trabalho híbrido, flexível e maleável, sujeito a adaptações segundo às considerações das necessidades e dos ritmos de vida individuais, é dada uma margem de liberdade de gerir e administrar seu uso do tempo de trabalho e do tempo livre, desde que, como coloca Izabela, as tarefas demandadas “sejam cumpridas”. Trata-se, aqui, de uma espécie de *autonomia responsável*, como coloca Pelegrini (2023). A dualidade autonomia/responsabilidade pressupõe uma dinâmica de organização da vida cotidiana atrelada à gerência do tempo de forma responsável, garantindo que ele seja produtivo. Delineia-se uma sincronia entre controles tayloristas, emanados de um centro de comando visível, e controles descentralizados, ou fundamentados em relações conflituosas que se estabelecem em torno dos prazos, personificados por posições de mando na estrutura do projeto ou da organização – clientes, líderes de projetos, gestores ou CEO’s. Por meio da flexibilização da jornada de trabalho medida em unidades de tempo (minutos, horas, dias ou semanas), essa modalidade flexível de uso produtivo do tempo ultrapassa as formas de relação salarial e contratos de trabalho, já que, como se identificou nas nossas entrevistas, trabalhadores formais (Maíra, Pedro, Alexandre, Breno, Felipe, Izabela e Henrique) e autônomos (Samuel, Yasmin e Saulo), organizam e administram seu tempo de trabalho de forma muito similar. Mais do que a relação salarial, o que fundamenta esse regime temporal é um determinado modo de vida, em um contexto neoliberal, que ressignifica *autonomia*, *flexibilidade* e *criatividade*, respectivamente, como *responsabilidade*, *organização* e *operação* (Pelegrini, 2023).

No entanto, esse regime de trabalho flexível, vinculado a um modo de vida marcado pela internalização de dispositivos de gestão e controle do processo de

trabalho, que se manifesta em um mescla um tanto paradoxal de *autonomia com responsabilidade*, é também limitado e constrangido por determinadas características socioespaciais do processo de trabalho na indústria de videogames. O espaço-tempo - que formam uma unidade separável apenas para fins analíticos -, embora comprimido pelo processo de acumulação flexível (Harvey, 1992), ainda permanece viscoso e aderente, como veremos nos relatos a seguir.

Como já ressaltado, Henrique, similarmente aos outros entrevistados, considera seu trabalho bastante flexível do ponto de vista da organização e gestão do tempo, e da escolha do espaço físico em que se trabalha. Contudo, na medida em que há a necessidade de reuniões periódicas que envolvam as diferentes equipes ou células de trabalho espalhadas pelo mundo, criam-se as chamadas *core working hours*, determinadas conforme a necessidade de encontrar, a partir de diferentes fusos horários, uma janela temporal que seja mais ou menos satisfatória para todos, que não vá de encontro aos ritmos e às limitações biológicas dos trabalhadores envolvidos. Henrique diz:

A maioria das reuniões acontecem de manhã, porque tem gente que é da Europa ou está localizado, por exemplo, no time zone de Toronto, da costa, costa leste. Então, a maioria das reuniões são feitas de manhã [...] São as *core working hours*, que é que tá todo mundo presente, então no meu caso de manhã. Então, essas normalmente você meio que fica por conta, sabe? Quando não tem reunião, aí beleza, você vai contribuir com suas responsabilidades (Henrique, Programador).

Alexandre assim se referiu às *core working hours*:

[Alexandre] Então, tem essas *core hours* que eu tenho que estar online. Essas *core hours* que eu tenho que estar online, que é das 10 às 4. [...] A gente chama de *core hours* porque para a nossa empresa é o horário que nos permite entrar em contato com o pessoal da Europa de manhã e com o pessoal da Califórnia à tarde. Então a gente consegue ter essa troca durante o dia com esses lados do mundo.

[ACR] Então, isso é basicamente para que vocês se contactem, né?

[Alexandre] Exato. Porque, por exemplo, quando a gente tá tendo... quando tá chegando nas épocas mais estressantes do projeto, assim, quando tá perto de entregar ou quando tem atualização importante, a gente faz uns mutirões coletivos pra ver qual timezone... Vamos supor que a gente tem um bug que ninguém tá conseguindo resolver. Se eu não conseguir resolver, esse bug vai ser passado pro pessoal de Xangai, pra eles tentarem resolver durante a noite. Se eles não resolverem, eles mandam pra Europa. Se a Europa não resolver, manda de volta pra gente. Então a gente vai passando o problema pras timezones que estão disponíveis (Alexandre, Programador).

Por ser um jogo online multiplayer que deve funcionar 24h por dia, sete dias por semana, sendo qualquer desconexão sinônimo de perdas monetárias

significativas, impõe-se a necessidade da criação de escritórios em todas as *timezones* para manter um servidor ativo ininterruptamente:

As empresas que trabalham com servidor, por exemplo, o servidor não pode dar problema nunca. Porque é um jogo que depende 100% do servidor. Eles têm escritório em todas as *timezones*. Eles têm representante. Mesmo que o escritório não exista, eles tem alguém online numa *timezone* que não tem escritório. Porque se der problema, aquela pessoa tem que estar acordada e tem que ser capaz de corrigir o problema (Alexandre, Programador).

Saulo, que trabalha para um estúdio especializado em *external development* de Recife, Pernambuco, também ressaltou que a diferença de fusos horários é um fato relevante para seu trabalho. Quando lhe questionei qual era o principal problema de trabalhar para empresas estrangeiras, ele me disse:

Então, mas o problema não era trabalhar com as empresas estrangeiras, né? Eu acho que, pra mim, eu queria me sentir mais ativo dentro do projeto, eu queria ter um pouco mais de participação. Então, tipo, não era problema, assim, claro, sempre tinha os estresses, sempre tinha os problemas de fuso horário, de você estar trabalhando... Quando o cliente está na costa de cá dos Estados Unidos, nossa, que maravilha! É ótimo, porque a gente tem uma, duas horas de diferença. Quando o cliente está na costa de lá, que são cinco a quatro horas de diferença, nossa, como isso atrapalha! [...] Isso, nossa, atrapalhava horrores. Então, tipo, perrengues chiques, né? Ai, “meu Deus, meu cliente tá atrapalhando muito porque ele tá do lado de lá dos Estados Unidos” (Saulo, Diretor de arte).

Ora, se o caráter global do processo de trabalho na indústria de games - que se vale da conexão entre diferentes espaços e territórios, com fusos horários diferentes, através das tecnologias de informação e comunicação -, produz certa limitação temporal à flexibilidade dos trabalhadores, materializada nas *core working hours* e nas dificuldades de ajuste às demandas provenientes de *timezones* assíncronas, como isso afeta a mobilidade espacial desses trabalhadores? Se várias empresas de games, sobretudo às de grande porte, são verdadeiras empresas transnacionais, com escritórios nos quatro cantos do mundo, cobrindo todas as *timezones*, isso significa que essa transnacionalidade do capital se traduz também para uma transnacionalidade de movimento dos portadores da força de trabalho? Seriam eles nômades digitais em potencial? Podem eles, por exemplo, ficar um mês em Montreal, depois duas semanas no escritório da China, aproveitar o verão europeu e depois voltar para o Canadá quando bem lhes apetercer? Indo um pouco mais além, se o trabalho com games pode ser feito, em grande parte, de forma remota, por que esses trabalhadores *tiveram que migrar*?

Começamos a analisar essa questão com o relato de Felipe, cujo regime de trabalho, segundo ele, não era “remoto” e sim “*home office*”, porque ele não poderia trabalhar de qualquer lugar, mas somente dentro da província canadense de BC:

É uma opção que [nome da empresa] dá pra gente. Eles pediram pra eu ser híbrido, de início era remoto, não, remoto não, home office, remoto eu poderia trabalhar de qualquer lugar do mundo, home office eu posso trabalhar só de casa, tem que ser em BC. Quando eu passei para híbrido eu posso trabalhar de BC, qualquer lugar de BC, é da minha casa em qualquer lugar de BC ou no escritório e aí eu tenho os dias que eu vou no escritório e os dias que eu fico em casa mas é super flexível, não estou me sentindo bem para ir para o escritório eu trabalho de casa (Felipe, Artista técnico).

Questionei-lhe, então, quais seriam as vantagens, do ponto de vista da empresa, que ele migrasse:

Primeira vantagem... eu vou começar de trás pra frente, primeira vantagem que tem de você trabalhar no mesmo fuso horário da empresa, as empresas gostam disso, porque o treinamento fica mais fácil entre outras coisas. No máximo você tem que bater pelo menos as quatro horas... por exemplo, tem gente no meu time que é de Orlando, mas trabalha até as três da tarde aqui que bate com o nosso horário, então, a gente sempre tem alguém que pode ajudar, então se a pessoa ficar bloqueada ou coisa do tipo, vai ser por pouco tempo [...] O que [nome da empresa] permite hoje não é remoto, é trabalho home office, você pode trabalhar de casa, mas ainda assim você tem que estar próximo ao estúdio. A questão de latência de internet e de outras coisas também influenciam, porque eles não querem que você trabalhe no seu computador, eles não querem te mandar um computador para você trabalhar nele, eles querem que você trabalhe com o Remote Computer, que eles tem o computador na empresa e você acessa. Porque senão o cara vai lá, tá com todas as informações dentro do computador dele, pega as informações e leva, né? E tem a questão de segurança de informação e tudo mais que a empresa tem que pensar também [...] Existem problemas de impostos. Não é tão simples contratar alguém fora do país em questão de impostos. [...] O trabalho remoto a [empresa] permite 30 dias em países que tem [a empresa], e 15 dias em países que não tem [a empresa] só por 15 dias. [...] Não é tão simples. “Ah, tô indo, viu gente?”. E você só pode fazer isso uma vez ao ano. Você não pode fazer isso... “Ah, vou viajar o mundo, 30 dias em cada país”. Não pode. (Felipe, Artista técnico).

Felipe, assim, elenca vários motivos que justificam manter o trabalhador próximo da empresa/estúdio: adequação do fuso horário, de modo que o “treinamento fica mais fácil”; fatores tecnológicos, como a latência da Internet; maior controle sobre o processo de trabalho por meio da exigência de uso de computadores pertencentes à empresa; e, finalmente, questões fiscais e burocráticas (questão de impostos). No final do trecho acima, Felipe chama atenção para uma política de trabalho curiosa, um tipo de nomadismo digital temporário, em que se permite trabalhar “30 dias em países que tem [a empresa]” e “15 dias em países que não tem”.

Maíra disse que, antes de migrar para Suécia, ela trabalhou por oito meses de forma remota do Brasil, no período da pandemia de Covid-19 e, como ainda não havia vacinas disponíveis, ela não queria se arriscar ficando dentro de um avião por muitas horas. Por conta da diferença de fuso horário entre América do Sul e Escandinávia, foi um período bastante estressante, em que ela “começava às quatro e meia da manhã e terminava ao meio-dia”. Embora lhe houvessem oferecido a opção de trabalhar de forma remota, ela disse que isso implicava outro tipo de relação trabalhista, pois ela teria que ser contratada como um terceirizada, como uma PJ.

Marcos disse que não lhe foi apresentada a opção de trabalho remoto. Para ele, por questões burocráticas nem toda empresa pode contratar à distância e que a “cultura de garagem” dos estúdios de games finlandeses faz com que as pessoas gostem de trabalhar *in loco*. Também ressaltou uma questão de valorização profissional, pois aprender uma segunda língua incrementaria seu currículo. Questões burocráticas e fiscais da Suécia, segundo Paulo, dificultariam a contratação de profissionais trabalhando de outros países.

Henrique acrescenta uma outra perspectiva para a questão. Para ele, uma empresa grande como a sua, com poder de contratar qualquer pessoa (“a gente é muito substituível”), teriam poucos incentivos para abandonar seu *modus operandi* e contratar uma força de trabalho de fora. As empresas de mobile, por outro lado, teriam mais flexibilidade e disposição de contar com trabalhadores terceirizados:

Vai depender muito da empresa e da necessidade, entendeu? A [nome da empresa] é uma empresa muito grande, então, tipo assim, pra eles contratarem outra pessoa igual eu, a gente é assim, né? Querendo ou não, a gente é muito substituível. Agora, se é uma empresa menor, uma startup de jogos, então, aí eles são mais flexíveis quanto a isso. Por exemplo, eu tive uma oferta de emprego pra trabalhar pra uma empresa dos Estados Unidos, né? De um jogo novo que tá saindo aí, tá indo até muito bem, né? Agora eu fiquei com... Pulga atrás da orelha, mas... Mas então, acabou que eles poderiam... Eu poderia trabalhar do Brasil pra eles, por exemplo. Mas aí eu teria que ser uma empresa. E aí a gente teria um contrato entre a gente, entendeu? Eu seria um outsourcing. Uma empresa de um outsourcing, entendeu? Então, tipo assim, jeitos tem, mas tipo assim, uma empresa grande com bastante reach, né? Bastante visibilidade, alcance, exato. Não precisa disso, entendeu? Então, pra quê? Pra quê que eu vou ter que mudar meu modo de trabalho, meu *modus operandi* aqui pra fazer o Henrique trabalhar no Brasil, sendo que amanhã eu contrato alguém? (Henrique, Programador).

A partir do relato desses trabalhadores brasileiros, junto aos dados relativos à economia política da indústria de games, marcada por fortes desigualdades regionais

em que se sobressaem núcleos e *hubs* de produção altamente lucrativos situados sobretudo no Norte Global, pinta-se a figura estrutural, morfológica-fisiológica, da cadeia global de produção de videogames.

Grandes empresas hegemônicas, com grandes orçamentos, políticas de mercado agressivas e detentoras de propriedade intelectual com alto valor simbólico, contam com um núcleo robusto de trabalhadores em tempo integral, espalhados estrategicamente em várias partes do mundo, com bons salários, benefícios e regimes de trabalho flexíveis, gestores e administradores do próprio tempo de maneira responsável. Nesse processo, a escassez de mão de obra especializada aliada a políticas governamentais de incentivo à atração de força de trabalho, fazem com que essas grandes empresas de videogames suguem um grande contingente de trabalhadores qualificados de outras partes do mundo, cujas indústrias de games locais, por fatores estruturais e desigualdades históricas enraizadas, não conseguem muitas vezes reter essa força de trabalho, de modo que a migração se torna um “caminho natural” nas escolhas profissionais desses trabalhadores, tendo em vista as perspectivas de ganhos materiais e ascensão na carreira. Contudo, dispositivos legais, fiscais e burocráticos ligados à territorialidade dos Estados Nacionais, agentes ativos na regulação dos fluxos de mão de obra em mercados de trabalho globais, ora incentivando-os, ora contendo-os, perfazem certas dinâmicas de fixação e retenção desses trabalhadores em múltiplos níveis (com destaque para os vistos de trabalho), que não só se desdobram em certas limitações à flexibilidade espaço-temporal do processo de trabalho, sentida e expressa pelas subjetividades de seus portadores físicos, os trabalhadores, mas que também se alinham perfeitamente aos interesses do capital de manter seu poder de iniciativa e controle sobre os meios de produção.

Paralelamente, muitos estúdios de pequeno e médio porte, enfrentando diversos desafios de crescimento em um mercado extremamente competitivo, abandonam suas aspirações de desenvolver propriedades intelectuais próprias e veem como um caminho seguro a terceirização de suas atividades para os titãs da indústria. As desigualdades estruturais se sedimentam e criam, nas periferias dessa cadeia de produção, setores especializados no chamado desenvolvimento externo, ou *external development*, que realizam as partes periféricas ou acessórias de um jogo digital. Esses trabalhadores são muitas vezes os responsáveis pela criação do pano

de fundo para que os protagonistas desses universos virtuais ricos e complexos desfilassem e se aventurassem nas histórias e narrativas que estão no imaginário de centenas de milhões de jogadores ao redor do mundo, que trazem consigo os nomes e as marcas das corporações que os criaram, da japonesa Nintendo à norte-americana Epic, da francesa Ubisoft à chinesa Tencent. Das telas ao mundo real, do virtual ao material: talvez sem as pedras, as árvores e os postes de luz feitas por Saulo e sua equipe em um pequeno estúdio nos domínios do Porto Digital em Recife, Pernambuco, Brasil, não haveria vilões e chefões para o bigodudo Mário Bros combater...

6.6 Inserção, *networking* e recrutamento

No capitalismo, onde tudo tende a ser subsumido pela forma mercadoria, mercados de trabalho são espaços socioeconômicos em que os sujeitos envolvidos, com diferentes qualificações, recursos e formas de capital, buscam estrategicamente a compra e a venda da força de trabalho. Uma das questões que pretendemos responder nessa tese, que se debruça sobre a experiência de mobilidade e migração dos trabalhadores brasileiros da indústria de games, é *como essa mobilidade acontece*. Ou seja, de acordo com o aparato conceitual da LPT, isso se traduz na questão de como, na indústria de games, *o trabalho vai até o capital e o capital vai até o trabalho*. Compreender o processo de trabalho, segundo essa perspectiva, significa ir além da fábrica/escritório de modo a apreender a vida cotidiana, incluindo a reprodução social (Van Doorn; Shapiro, 2023).

Em primeiro lugar, notou-se que o capital social – laços sociais e pessoais que podem ser mobilizados como recurso de poder na luta competitiva por bens escassos – é um importante elemento que se faz presente nas estratégias de mobilidade desses trabalhadores no mercado de trabalho, algo que certamente extrapola o setor de tecnologia e opera em múltiplos contextos e áreas. O capital social mostrou-se um valioso recurso no processo de inserção desses trabalhadores na indústria de games. Alexandre e Breno, por exemplo, conseguiram seu primeiro emprego por meio de “indicação e recomendação de amigos”. Maíra, que decidiu abandonar seu trabalho anterior na área de arquitetura e urbanismo, inseriu-se na indústria de games através dos colegas de faculdade:

Mas foi muito bom, porque o que aconteceu é que, indo para o curso [de Game Design], eu me inseri no mundo dos jogos. Então eu conheci gente da indústria, eu fiquei sabendo dos eventos, então eu tinha os colegas que estudavam comigo, e aí eu ia com eles pra evento, então foi a forma que eu consegui de me inserir (Maíra, Líder de projetos).

Como sugere o relato acima, os laços sociais necessários para a inserção na profissão são muitas vezes criados dentro das instituições de ensino: universidades, faculdades ou escolas especializadas. Além dos colegas, professores, tutores ou mentores exercem um importante papel. Yasmin, por exemplo, conseguiu seu primeiro emprego por meio do coordenador de seu curso de graduação em Jogos Digitais. Falando sobre sua entrada no mercado de trabalho:

Essa foi uma entrada mais, digamos, informal, não oficial, na indústria de jogos, que foi eu e meu grupo de TCC. Na época, a gente recebeu uma proposta do coordenador do curso, que repassou um cliente pra gente poder fazer um jogo pra moça, pra empresa lá. Aí, nessa época, a gente abriu um CNPJ pra receber o dinheiro no nome de uma das pessoas do grupo, e cada um individualmente abriu um MEI para receber desse CNPJ. **Então, o primeiro trabalho oficial, após ter formado, foi na segunda metade de 2017, foi por indicação do coordenador do curso** (Yasmin, Artista técnica).

O primeiro contrato da pequena empresa que abriu com seus colegas de faculdade foi feito, segundo Felipe, com um professor da faculdade que havia acabado de ganhar um financiamento da Ancine (Agência Nacional do Cinema): “ele contratou a gente para fazer toda a parte de personagem, eles faziam concept, eles mandavam para a gente, a gente fazia modelagem, texturização, rig, animação e mandava de volta para ele”. Já no Canadá, ao concluir seu curso na VFS, ele foi convidado por dois dos seus mentores a se juntar a uma grande empresa de triple-A, o que só não aconteceu devido a seus problemas com o visto de trabalho. Em alguns casos, como o de Paulo, essa influência pode ser decisiva inclusive na escolha da profissão:

Eu, para ser bem sincero, trabalhar com jogos foi algo que apareceu durante o processo da universidade. Então, eu não escolhi trabalhar com jogos quando eu pensei na universidade. Eu sou formado em Design e eu tenho um curso de ensino superior né e eu acredito que isso foi muito importante para mim, para a trajetória com trabalhar com jogos [...] Mas desde 2009 eu começo aí, mas é muito por uma oportunidade que um professor da minha área de design, ele tinha uma vaga para trabalhar no laboratório dele com pesquisa em jogos, mas já era ligada a uma empresa [...] **Foi esse professor que tinha esse contato e eu diria até que a indústria de jogos inicial, os primeiros passos, é muito sobre contato. Então, para mim foi, a maioria das pessoas que eu conheço foi também sobre isso. Você, desde a universidade, começar a procurar, conhecer as pessoas corretas, porque quando aparece aquele estágio, aquela vaga inicial, isso permite você entrar** (Paulo, Game designer).

Além disso, constatou-se a importância de conferências, eventos e *game jams* como *locus* de circulação de informação, aquisição de capital social e formação de redes de contato profissionais (Imagem 1)²⁹. No caso de dois dos entrevistados, esses tipos de eventos representaram um acesso direto à indústria. O primeiro contato de Marcos com o estúdio finlandês em que posteriormente ele viria a trabalhar, deu-se em um evento de jogos na Europa, onde ele teve a oportunidade de apresentar seu portfólio em um dos estandes empresariais ali instalados. Um dos dias do evento, segundo ele, era reservado ao recrutamento:

[Marcos] Eu participei de alguns eventos na Europa, de arte. E aí, nesses eventos, eles tinham dias que são só de recrutamento. Então, você sentava lá com seu portfólio para mostrar e conversar com a galera que estava contratando de outras empresas [...] ele é um congresso de arte, assim, basicamente. Então, você vai lá pra ver um monte de palestras de artistas que a galera já conhece, que trabalha na indústria de jogo, de filme, de animação no geral. E aí você vai pra saber mais sobre o processo deles, eles vão pra discutir várias questões da vida do artista num geral, não necessariamente só do artista dentro da indústria de entretenimento, né? [...]

[ACR] E aí lá tinha um processo de recrutamento lá nesse evento, né?

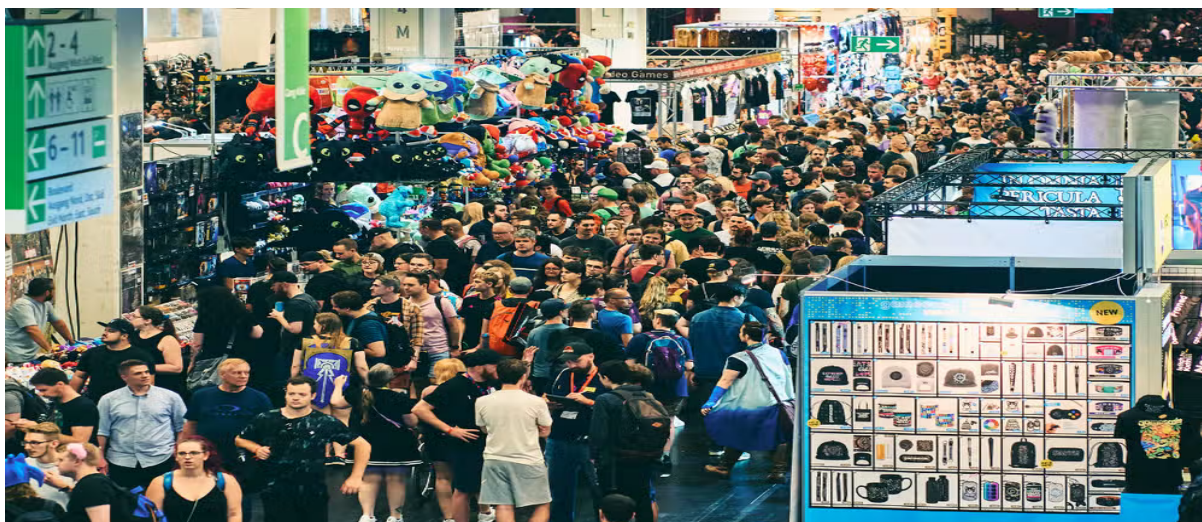
[Marcos] Exato. Os primeiros dois dias desse evento, ele normalmente tem essas alas de recrutamento, e aí eu fui no primeiro ano com o meu portfólio, peguei um monte de feedback das empresas que eu precisava melhorar no meu portfólio, voltei para o Brasil, continuei trabalhando normalmente, e aí fui atrás desses cursos, atrás de coisas que poderiam fazer para melhorar esses feedbacks que eu recebi. E aí, no ano seguinte, eu fui de novo, também passei por essa coisa de recrutamento, recebi mais feedback e tal. **Mas uma das coisas que é interessante sobre esse evento é a questão do networking. Então, você conhece várias outras pessoas da indústria na hora do happy hour ou no evento em si que tá acontecendo, porque tem artistas de todos os lados lá.** E aí eu conheci um rapaz que trabalhava na [nome da empresa], gostou muito do meu portfólio e aí ele trouxe o portfólio para a empresa aqui e mostrou para todo mundo e as pessoas gostaram muito. Mas na época não tinha vaga, eles não estavam contratando naquele momento. Passou um tempo. Uma vaga apareceu no LinkedIn e eu apliquei, e quando eu apliquei de imediato os caras me chamaram pra conversar, porque eles já conheciam o meu trabalho. E aí eu só passei pelo processo de recrutamento deles, foi umas três entrevistas, e aí eu fui contratado e fiz todo o processo burocrático de vir pra cá (Marcos, Artista e ilustrador).

²⁹ Segundo a abordagem de Xavier Filho (2017), os Eventos fazem parte do Ecossistema Midiático da indústria, pois, além de integrarem a dimensão objetiva da produção aproximando desenvolvedores com prestadores de serviço e proporcionarem um sentimento de pertença aos desenvolvedores dentro da comunidade, eles também seriam responsáveis, por meio de palestras, *workshops* e outras atividades, pela cobertura midiática daquilo que ocorre na indústria internacionalmente. Falta ao autor considerar os eventos como uma parte integrante da circulação dos trabalhadores no mercado de trabalho, pois eles são oportunidades, para os trabalhadores, de apresentação de portfólios e *networking* e, para as empresas, de descoberta de talentos e, conseqüentemente, de recrutamento.

Para o recrutador Carlos, a participação das empresas nesses eventos é parte de uma estratégia de *employer branding*: “É os eventos que a gente está participando, as campanhas que a gente cria, é como a gente comunica a marca por si só, a empregadora”. Saulo, por sua vez, conseguiu seu primeiro emprego através de conexões profissionais adquiridas no BIG Festival, até então o maior evento de games do Brasil:

E aí, em 2014, terminei a faculdade. 2014, para mim, foi um período... Eu senti que o período de games no Brasil era quando estava começando a fazer um burburinho, era quando estava começando a aparecer mais empresa, então foi muito difícil para eu entrar ativamente no mercado. Mas aí em 2016 eu consegui uma boa porta de entrada que foi trabalhando com o Big Festival, não necessariamente com desenvolvimento para jogos, né? Mas pelo Big Festival eu consegui conhecer as pessoas da associação, da Abra Games, da Associação Brasileira de Desenvolvedores de Jogos Digitais [...] **O BIG é bem forte, ele é bem interessante, ele é porta de entrada para muita gente. Então eu sempre também advogo pelo BIG, que agora é Games com Latam** (Saulo, Diretor de arte).

Imagem 1 – GamesCom



Na indústria de games, eventos, conferências e *game jams* são espaços de sociabilidade e oportunidades de encontro e *networking* para trabalhadores e empresas. Acima, foto da GamesCom, sediada na Alemanha, um dos maiores eventos desse tipo no mundo. **Fonte:** Baldwin (2024).

Ao longo das entrevistas, não pude deixar de verificar como, em uma sociedade marcada pela racionalidade liberal em que os sujeitos são impelidos a uma conduta de vida empreendedora, em constante competição com os demais, o modo de apresentação do *self*, do perfil, é uma parte essencial da dinâmica do mercado de trabalho. A rede social corporativa LinkedIn, propriedade da Microsoft, cumpre exatamente essa função. Nela, trabalhadores e empresas compartilham um espaço virtual comum, em que se conectam através de mecanismos de aplicação e

compartilhamento de vagas de emprego, notícias das mais diversas, avisos, divulgação de êxitos profissionais e por aí vai. Trata-se da manifestação do embaralhamento contemporâneo das esferas do trabalho e do tempo livre:

em que essa relação se apresenta de modo cada vez mais indistiguível, detectável em um amplo conjunto de atividades e práticas que tomam lugar na sociedade como um todo, mediante a constante inovação nas formas e condições da comunicação, envolvendo conhecimentos, afetos, serviços e conteúdos de mídia (Rocha, 2020, p. 10).

A plataforma digital LinkedIn é parte fundamental da trajetória profissional e da experiência de mobilidade desses trabalhadores. De uma forma ou de outra, todos eles a mencionaram. Pedro conseguiu seu emprego atual através do LinkedIn, sua “única rede social ativa”. Alexandre se diz “ativo no LinkedIn”. Paulo, Marcos e Maíra se conectaram a suas respectivas empresas estrangeiras através do LinkedIn. Embora tenha optado por permanecer no Brasil, Yasmin disse que “já recebeu sondagens de empresas estrangeiras pelo LinkedIn”. Felipe igualmente afirmou que foi “procurado diversas vezes pelo LinkedIn”.

Nesse sentido, dois relatos são dignos de nota. Além de usar a plataforma como meio de atualização de suas habilidades e competências, Maíra enfatizou que não ter um perfil no LinkedIn é sinônimo de “não existir” no mercado de trabalho. Quando a indaguei sobre os processos pelos quais ela passa para mudar de emprego ou ir para outra empresa, ela disse:

Olha, eu acho que o processo... **Basicamente, eu existo no LinkedIn. É isso. Eu nem posto muito. Eu só existo lá.** E aí, vem muito recruter oferecer vaga e falar, “olha, a gente tem essa posição”. Inclusive, vem muito recruter da Europa inteira. É porque, como eu tenho visto, eu não posso aceitar trabalho de outro lugar, senão eu tenho que ir para o outro lugar. Mas... Vem muito recruter ou eu simplesmente abro o site da empresa no LinkedIn, né? Olho as vagas que tem e aplico por lá. Mas é bem, assim, centralizado no LinkedIn. Ou eu vou atrás ou eles aparecem [...] **o LinkedIn é tudo. É tudo. Você não pode... Você não existe nessas indústrias se você não tiver LinkedIn. Não dá. É absolutamente necessário, assim. É tipo o equivalente a você estar na academia e não ter um lattes. E falar, “ah, não, eu não preciso ter um lattes”** (Maíra, Líder de projetos) ³⁰.

Henrique respondeu de forma muito similar. Ele se referiu à dualidade visibilidade/invisibilidade que permeia o trabalho na era da plataformização da

³⁰ Citada por Maíra, a plataforma lattes é uma base de dados que integra currículos, grupos de pesquisa e instituições acadêmicas em um único sistema de informações. Ela é administrada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), ligado ao governo federal brasileiro.

produção cultural (Poell; Nieborg; Duffy, 2022), já que “quem não é visto, não é lembrado”:

[...] normalmente é o LinkedIn, né? O pessoal vem... **Acho que é extremamente importante ter um LinkedIn atualizado, muito bom. [...] é muito importante, cara. O pessoal usa muito o LinkedIn aqui, principalmente pra minha área.** Então, tipo assim, na Vancouver Film School eu tive aula de portfólio com um cara lá que eu respeito muito. O LinkedIn dele é sensacional. Então, tipo assim, eu sigo... Eu segui todos os ensinamentos que ele deu. Obviamente, eu não fiz igual o dele, mas eu fiz com referência e eu tenho tido bons resultados. Normalmente, ah, por exemplo, só esse ano já recebi, sei lá, umas 5 mensagens. [...] Esse ano já tive 5... não é proposta, mas tipo assim, 5 pessoas, recrutar, vindo me procurar no LinkedIn, “Ô, tem isso aqui e tal, blá blá blá”, apresentando e tal. **Então, eu acredito que o LinkedIn tá forte. Inclusive, eu dei uma palestra [...] e 20% da palestra, eu literalmente abri meu LinkedIn e de alguns amigos meu, que eu tenho um LinkedIn muito forte, eu falei, “cara, você tem que fazer isso. Se não, você não vai ser visto”. Quem não é visto não é lembrado, né?** (Henrique, Programador).

O relato do recrutador Carlos toca num ponto que aprofunda e complexifica a questão. Ao falar dos métodos que as empresas de games se utilizam para buscar trabalhadores que mais se encaixem no perfil procurado, ele diz:

[Carlos] Cara, existem muitos canais, mas eu vou tentar me ater ao principal e mais ao qual é a técnica, tá? Hoje, a minha principal rede social de trabalho é o LinkedIn. É onde eu faço network, é onde eu conecto com as pessoas, é onde eu publico as vagas, além de outros canais também, mas ele acaba sendo, de novo, o meu *bread and butter*. Então, o meu feijão com arroz, nesse sentido. Quanto à técnica, depende muito de cada posição, mas sempre que a gente vai abrir uma posição eu vou sentar com quem é o requisitante e a gente vai alinhar. E parte desse alinhamento é a construção de uma estratégia de aonde a gente vai buscar as pessoas. A gente como [nome da empresa], um estúdio de tamanho pequeno pra médio porte, hoje por volta de 130 pessoas, **a gente provavelmente vai olhar outros estúdios triple-A que tenham tamanhos parecidos e que trabalhem com as mesmas ferramentas e engines e aí eu vou criar uma busca booleana. E aí eu posso usar dessa busca booleana pra ir em vários espaços.** [...]

[ACR] Booleano você fala tipo sim ou não, né? Tipo sim, não, não.

[Carlos] O que eu quero dizer por booleana é a busca booleana, a busca que segue lógica booleana. **Então eu vou construir uma arquitetura de informação que restringe e aí eu uso dessa técnica para poder ir em plataformas** [...] A plataforma tem o seu algoritmo e ela vai ler, mas é até um pouco mais simples do que isso. A busca booleana, ela segue algumas lógicas, né? Então, por exemplo, eu vou colocar uma palavra e eu vou usar o AND ou OR, né? E o PLUS, né? Então, eu consigo criar toda uma arquitetura do tipo, se eu seguir todas essas palavras por priorização, é esse tipo de perfil que ele vai achar pra mim (Carlos, Recrutador).

Quando Carlos cita, então, a criação de toda uma arquitetura de informação que *busca* e *filtra* por meio lógica booleana de “sim” ou “não”, não estaria ele chamando a atenção para o fato de que as técnicas de recrutamento e seleção estão

se submetendo cada vez mais à lógica da plataformação? Deste modo, podemos supor que, no capitalismo de plataforma (Srnicek, 2016), tanto as empresas quanto os trabalhadores constroem e sustentam suas estratégias de ação e circulação no mercado de trabalho por meio dos dispositivos algorítmicos das redes sociais – o que reforça a hegemonia das grandes *big techs*, como a Microsoft, empresa proprietária do LinkedIn.

Porém, processos de recrutamento e seleção da força de trabalho na indústria de games não se limitam ao espaço virtual do LinkedIn. Os casos de Alexandre e Breno pintam uma outra figura, apontando para dinâmicas mais institucionalizadas, nas quais os Estados Nacionais assumem o papel de protagonistas do desenvolvimento do setor de tecnologia. Alexandre, por exemplo, foi recrutado através do *Quebec en tête*, uma missão de recrutamento surgida da parceria entre o governo da província canadense do Quebec e as empresas de tecnologia, cujo principal objetivo é a contratação de trabalhadores qualificados ao redor do mundo (Imagem 2):

O Quebec faz processo de recrutamento fora do Quebec, para trazer gente, porque aqui falta. Então, eu vim numa dessas missões de recrutamento, que eles chamam de missão de recrutamento, que é o Quebec en tête, que é o Quebec na Cabeça [...] Eu vi um amigo meu de Toronto que falou que o Quebec estava fazendo missão de recrutamento no Brasil. “Dê uma olhada e começa a estudar francês”. Ponto. Ele falou isso, um amigo de Toronto. Aí eu fui dar uma olhada, mandei meu currículo como quem não quer nada. Falei assim, “vou mandar”. Aí eles me chamaram pra entrevista [...] É bem bem fácil mesmo se você fala francês... e aí, enfermeiro e médico, são as quatro áreas assim que eles procuram. E também estudante tem uma sessão lá que é para estudo, se você quiser vir estudando eles motivam você a estudar. Tudo com a ajuda do governo. Aí as empresas pagam uma equipe pra ir. Eu acho que o governo dá uma grana pras empresas fazerem isso, porque as empresas pegam uma semana num hotel caríssimo em São Paulo, aí faz um coffee break com todo mundo que tá sendo entrevistado (Alexandre, Programador).

Similarmente, Breno foi contratado por meio de uma missão de recrutamento feita por uma empresa de jogos do Quebec:

No meu caso é bem curioso, digamos assim, porque a empresa me contratou numa iniciativa de recrutamento. Eles foram para São Paulo, fizeram um processo seletivo lá e junto comigo mais quatro, cinco brasileiros vieram. **Eles pegaram vários brasileiros de uma vez e muitos acabaram no mesmo time** (Breno, Programador).

A professora e empresária Eliana, fazendo uma comparação com a situação do Brasil, reconhece que esse apoio governamental é decisivo para o desenvolvimento do setor de games. Ela cita justamente como exemplo a atuação do governo do Quebec:

A gente sabe que aí no Canadá tem um apoio absurdo. A província de Quebec vem buscar gente aqui, faz de forma intensiva palestras dentro das faculdades pra levar gente pro Canadá [...] Há anos, desde a pandemia pra cá, eles vão nas faculdades, eles se oferecem pra ir nas faculdades e eles têm uma página, trabalhem no Canadá. Eles... porque o que acontece. Se não me engano a província de Quebec faz o seguinte, é uma política pública que se você contratar uma pessoa, o governo paga a segunda. Então esse tipo de coisa acaba incentivando bastante a imigração aqui do Brasil (Eliana, Professora e empresária).

Imagem 2 – Programa de recrutamento *Quebec en tête*



O programa *Quebec en tête* é uma parceria do governo da província do Quebec com as empresas de tecnologia para o recrutamento de trabalhadores mundo afora. **Fonte:** Quebecentete (2024).

Portanto, ao analisarmos os *modos* e as *formas de conexão entre capital e trabalho* na indústria de games, mostrou-se que elas se manifestam e se cristalizam em *múltiplas instâncias de mediação* ao redor das quais gravitam as empresas e os trabalhadores. Citada praticamente por todos os entrevistados, a rede social corporativa LinkedIn ocupa posição de protagonismo nesse processo. Valendo-se dos efeitos de rede e da natureza *the winner takes all* das plataformas digitais, o LinkedIn parece ter se tornado hegemônico nesse nicho, obrigando os trabalhadores não só a aderir a ela, (lembremos de Maíra e Henrique quando falam que “sem LinkedIn a pessoa não existe”), mas também fazê-lo de um *modo específico*, através da correta exposição, customização e apresentação de seu *self trabalhador*. Para as empresas de games, por outro lado, essa rede social, por concentrar milhões de usuários, é parte das estratégias de seleção e recrutamento dos perfis laborais desejados. Além disso, notamos a natureza coletiva dos processos de mobilidade e migração na indústria de games, seja através das recomendações e do incremento do capital social

em instituições educacionais e eventos especializados da indústria (conferências, *game jams* etc.), parte de uma “sociabilidade em rede” (Wittel, 2001), ou através de esforços de recrutamento institucionalizados e mais padronizados de empresas e/ou governos em busca de grupos ou nichos de trabalhadores provenientes de determinadas localidades. Como disse Breno, “eles pegaram vários brasileiros de uma vez e muitos acabaram no mesmo time”.

6.7 Territorializando a produção de games: *cultural fit*, organização e sindicalização

A força de trabalho na indústria de games é uma força de trabalho global, abrangendo trabalhadores de diferentes origens e nacionalidades, com trajetórias e *backgrounds* culturais dos mais diversos. Seguramente, o fato de muitas empresas de games possuírem vários estúdios espalhados pelo mundo, parte de uma estratégia de internacionalização que responde à natureza global desse mercado consumidor, é uma razão que contribui para isso. No entanto, as entrevistas mostram que determinadas cidades ou regiões – em países como o Canadá ou no continente europeu – são verdadeiros *hubs* de atração de força de trabalho imigrante, acentuadamente em indústrias da *New Economy*, que se valem de trabalhadores jovens, de uma geração mais globalizada, acostumada desde cedo a lidar com as tecnologias de informação e comunicação (Huws, 2014).

Izabela disse que sua empresa, um estúdio para jogos mobile de porte médio com cerca de 70 funcionários, possuía uma força de trabalho com 80% das pessoas de fora do Canadá, provenientes de 23 países diferentes! Em um ponto da entrevista, ela se dispôs a enumerá-los:

Eu vou tentar lembrar. Era Brasil, Rússia, México, China, Filipinas, Polônia, Inglaterra, França, Portugal, Egito, Irã, Afeganistão, Romênia, Estados Unidos... Eu não vou lembrar todo mundo. Eu posso abrir o mapinha com todo mundo, mas eu não vou lembrar de todo mundo (Izabela, Game designer).

Marcos disse que seu estúdio era bastante globalizado:

Tem gente da Espanha, da França, de... Tem bastante gente da América Latina também, bastante finlandês, tem russo, tem ucraniano, tem... Tem bastante indiano, é bem globalizado, principalmente, é por isso que a língua dentro do estúdio em si é o inglês (Marcos, Artista e ilustrador).

O mesmo vale para a empresa de Paulo sediada em Estocolmo, na Suécia:

Tem pessoas do mundo todo. Então, até pra se dizer, ah, de onde eles são... O que eu posso dizer é que tem muita gente europeia. Em geral é isso, mas... Tem pessoas de países que eu não tinha ouvido falar antes. Então, a gente tem até um mapa em que as pessoas colocam o seu pinzinho, de onde você veio, e é muito interessante. A gente tem muito brasileiro, mas não só vem de um lugar só. Tem do mundo todo. Se você pensa, por exemplo, na Rússia, até da Rússia não é de Moscou, é da Rússia inteira (Paulo, Game designer).

Trabalhando em uma grande empresa triple-A de Vancouver, Felipe ressaltou a diversidade cultural de seu ambiente de trabalho, apontando para uma certa dinâmica de assimilação dos imigrantes na sociedade canadense:

A empresa é grande. Os outros são canadenses, mas imigrantes que se tornaram canadenses. Então tem um italiano canadense, tem uma mexicana canadense, tem uma indiana que não é canadense ainda, tá com visto de trabalho, eu acho, ou PR, não sei. Tem uma chinesa canadense, aliás duas chinesas, uma eu sei que é canadense e a outra não sei se ela já pegou a cidadania ou se vai pegar. Entrou agora duas outras pessoas do time que eu não sei de onde são, eu tenho que confirmar essas informações, mas eu acho que é canadense, fala inglês... Não, mentira! Patricia eu acho que ela não é canadense, deve ser ucraniana, alguma coisa assim, porque o sobrenome ou filha de imigrantes ucranianos, pode ser também (Felipe, Artista técnico).

Nesses ambientes de trabalho, em que convivem diariamente pessoas de diferentes nacionalidades, os desentendimentos e conflitos culturais apareceram como um problema no processo de trabalho, sobretudo se levarmos em conta que a produção de games demanda comunicação intensa, compartilhamento de ideias e resolução de problemas (Bulut, 2020; Schreier, 2017, 2021). Se a língua é uma parte fundamental da comunicação, o choque cultural se traduz, primeiramente, em um choque linguístico. Como diz Carlos:

Se você tem 30 diferentes nacionalidades e a empresa, por exemplo, é alemã, mas o idioma de trabalho é inglês. Então tá todo mundo numa perspectiva onde não necessariamente o inglês que você trabalha é o teu idioma nativo. E cara, por mais que a gente estude, a gente não é nativo. Por mais que você seja bom no inglês, eu sempre vou ser melhor, eu sempre vou ser mais articulado em português, eu sempre vou ser mais capaz de uma certa forma, né? Acho que tudo bem, pode chegar a uma perspectiva onde isso pode virar e mudar, mas... Então isso acaba fazendo com que as coisas sejam um pouco mais inclusivas, né? Mas aí você tem paralelos, né? Você vai ter a galera britânica, que fala um inglês mega britânico, que às vezes é muito inglês, sabe? E aí eu preciso chegar e falar pra galera e falar assim, “meu, cara, por favor, baixa o tom, assim, sabe? Ajusta o tom, na verdade, não abaixa, mas... Porque eu não sou falante nativo”, então... É complicado (Carlos, Recrutador).

Embora esse problema possa ser sentido por todos os trabalhadores, ele ganha sua expressão mais concreta justamente por meio da voz daqueles cuja função é precisamente assegurar a coordenação dos times e fazer com que o processo de trabalho corra sem atritos. Caso da líder de projetos Maíra, que disse o seguinte:

Quando você vem pra fora e você começa a trabalhar com equipes que são de multinacionalidades, existe um desafio muito grande e que, enfim, também faz parte do meu papel navegar e ajudar as pessoas nesse sentido, porque como as pessoas falam línguas diferentes e são de culturas completamente diferentes, tem bastante choque cultural nesse sentido. Então, de, por exemplo, às vezes uma pessoa fala coisas de um jeito que outras percebem como sendo agressivo, mas, na verdade, só o jeito que aquela pessoa fala, porque no idioma dela, ela é mais direta quando ela fala. Pode ser que as pessoas não dominem o inglês tão bem, né? Já que o inglês é a língua de comunicação de todo mundo, você vai ter situações onde as pessoas não dominam o inglês tão bem. O que significa que na hora dela trazer um ponto ou dela comentar ou querer, tipo, participar de uma discussão, ela talvez não faça isso com as melhores palavras. Ou, sabe, do jeito mais bem educado, pela percepção dos outros, que, na verdade, ela não está sendo mal educada, mas ela tem uma barreira a mais para se comunicar no idioma que, às vezes, ela não domina. Então, existe um trabalho nisso que é muito interessante, que não tinha no Brasil, que é você ajudar as pessoas a enxergarem essas diferenças e terem empatia nesse sentido, né? Então, eu consigo te dar um exemplo, por exemplo, de que uma parte do meu time fica na Inglaterra, né? Porque a gente tem um estúdio na Inglaterra. E no estúdio da Inglaterra, diferente do estúdio de Estocolmo, só tem pessoas inglesas. Deve ter uma ou duas que não são, mas tipo, o estúdio inteiro é só inglês. E aqui o estúdio é todo variado. Já teve n situações onde alguém do time fala, por exemplo, vem reclamar comigo, ou fala “meu, tipo, eu não gosto como essa pessoa fala, e não sei o quê, por que ele ou ela tem que falar desse jeito”, e aí essa palavra que a pessoa usou é ofensiva. E aí eu pegar e falar assim, “então, mas espera, você é nativo do inglês, você entende que essa palavra é ofensiva, mas essa pessoa, tipo assim, ela veio da Turquia, ela tá fazendo uma tradução na cabeça dela da palavra que é no idioma dela”. Então, com certeza, ela não quis dizer aquilo porque ela tava sendo estúpida, é porque é a tradução da palavra na cabeça dela. As pessoas que falam inglês como único idioma, elas dificilmente têm esse entendimento, né? Elas estão tão acostumadas com todo mundo falando o idioma delas que elas não têm esse entendimento. Então, tipo, eu tenho que navegar essas coisas e fazer as próprias pessoas enxergarem isso, sabe? Meu, não vai, sabe? Tudo bem, alguém falou uma palavra que soa muito feia, mas é porque a pessoa está traduzindo na cabeça dela (Maíra, Líder de projetos).

Os trechos acima mostram que esse choque cultural tem uma *dimensão linguística*, na medida em que as pessoas não-falantes do inglês, idioma padrão em ambientes de trabalho multinacionais, enfrentam dificuldades para uma adequada expressão de suas ideias. No processo de trabalho de indústrias como a de games, a comunicação não é algo já dado de antemão, mas ela é a resultante de um processo constante de *entendimento e tentativa de entendimento* entre os diferentes sujeitos envolvidos, em que fatores culturais podem figurar como um obstáculo à consecução de objetivos.

Se as falas de Maíra e Carlos sugerem que esse choque cultural linguístico afeta a *coordenação horizontal de tarefas* – ou seja, de times trabalhando coletivamente –, Henrique aponta para uma outra dimensão do problema, relativa à

mobilidade vertical dentro da hierarquia da empresa. Uma vez que os cargos mais altos, com maiores salários e maior prestígio social, são os cargos de gestão que exigem um ótimo *public speaking*, trabalhadores imigrantes, em especial aqueles oriundos de países não-anglófonos, teriam mais dificuldade de ascender socialmente:

Às vezes, dependendo da posição que você ocupa, você vai sentir um pouco a questão do inglês nativo. Ainda mais se você for pra uma... Se você quer subir numa empresa grande aqui, se você quer ser chefe, vamos dizer assim, você tem que ter um inglês muito bom. Infelizmente... para certos cargos de diretor, de CEO, essas coisas, você tem que ser um bom comunicador, né? A maioria dos imigrantes não são bons comunicadores, porque não é a nossa língua nativa, né? **Então, acaba que eu imagino que para determinadas posições você tem que percorrer um caminho muito maior do que se você tivesse nascido aqui, ou se você veio de um outro país que falava inglês, né?** Por exemplo, o CEO da [nome da empresa] é australiano, é imigrante, só que ele fala inglês perfeitamente. Então, para o meu trabalho, que eu sou engenheiro de software, não tem diferença nenhuma. **Mas se você está ali na gestão, se é um manager e você quer subir, o inglês é um fator importante. E eu imagino que você vai sofrer preconceito por causa disso, se você não tiver um public speaking muito bom** (Henrique, Programador).

O choque cultural não se esgota na dimensão linguística - que, como vimos, intervém em vetores horizontais e verticais do processo de trabalho. A cultura, tomada como um conjunto de hábitos e expectativas de comportamento já cristalizados, transmuta-se em *culturas de trabalho*, ou seja, em modos de ser e de se comportar fundamentados em determinados valores, princípios e guias de ação que balizam e estruturam a processualidade do trabalho. Nesse sentido, Alexandre, ao identificar a diferença cultural como um dos elementos mais desafiadores de sua profissão, contrastou *a cultura de trabalho brasileira*, marcada pela proatividade e por uma exigência de performance moldada pela constante ameaça de demissões, com uma atitude indolente e preguiçosa de alguns de seus colegas estrangeiros:

A cultura brasileira, eu acho que a cultura brasileira é que a gente aprende que... A gente aprende que a gente tem que estar com um desempenho excelente, senão a gente vai ser demitido. A gente aprende isso no Brasil. Aqui não tem essa... Essa concepção não existe, essa consciência não existe. Se você tiver com desempenho péssimo, você vai receber um comentário do seu chefe dizendo, "tá tudo bem? O que que tá acontecendo? Tá precisando de ajuda?". A gente recebe suporte, a gente não recebe crítica, a gente não recebe uma demissão, nada disso. Então, isso cria uma galera medíocre. Isso cria uma galera que tá tão acostumada a fazer o médio, que vai fazer o médio. Eu não tô dizendo que... [...] Eu trabalho com pessoas excelentes, pessoas que estão sempre buscando o melhor. Mas eu trabalho numa empresa de cinco, seiscentos funcionários. Tem muita gente medíocre também. O que vai ficar ali, naquela linha da mediocridade, porque... Nada vai acontecer. Isso é um ponto. Isso é uma coisa negativa que eu acho [...] **É, mas é cultural. Não é minha empresa. Não é... não é meu trabalho, é cultural. Isso é um**

desafio cultural, eu acho. Eu coloco ele como um desafio cultural
(Alexandre, Programador).

Carlos, por seu turno, julgou extremamente difícil e desafiador o processo de adaptação a ambientes de trabalho multiculturais. Diante desse cenário, as empresas, segundo ele, deveriam fazer o possível para tornar o local de trabalho algo inclusivo para as diferentes culturas:

Uma das primeiras coisas que eu fiz quando eu cheguei aqui em Berlim foi ler um livro que se chama *The Culture Map*, da Erin Lindsay. Ela basicamente... ele é... um livro sobre como as pessoas se comunicam, dão feedback e realizam coisas em diferentes culturas. Então, a cultura russa é de um jeito, a cultura chinesa é de outro, a cultura americana é de outra. E aí ele tenta trazer em comportamentos mais definidos como que cada um trabalha diferente. Porque, de novo, é diferente. Até hoje eu continuo me adaptando. Acho que talvez hoje eu até absorvi e eu tenho traços mais até alemães do que brasileiros, do ponto de vista de trabalho, mas, de novo, é diferente. E se você não tem um esforço deliberado em treinar as pessoas, em capacitar, a coisa não dá certo, né? Não é plug and play. Então, realmente, sim, é um desafio que você precisa também... **Você precisa adaptar o seu ambiente para que ele seja inclusivo para as diferentes culturas. Você precisa treinar essas pessoas para que a colaboração realmente tem um bom alinhamento para que todo mundo tenha consciência de como a gente trabalha e o que que a gente está perseguindo** (Carlos, Recrutador).

Visto que o entedimento intercultural é necessário para que o processo de trabalho corra sem atritos, isso se reflete na estrutura organizacional das empresas, que, como diz Carlos, precisam “adaptar o seu ambiente para que ele seja inclusivo para as diferentes culturas”. Mas, a adaptação, por si só, não basta. Na medida em que o convívio intercultural deva ser sustentado por longos períodos de tempo, ele deve ser tomado como algo positivo e que merece ser incentivado. Por isso, a empresa de Felipe criou um setor dedicado a questões multiculturais, cujas iniciativas incluíam, sob o auspício dos trabalhadores latinos, um *cookbook* (livro de receitas) com vários pratos mexicanos e até, segundo suas palavras estusiasmas, “pão de queijo”. Carlos sugere que a multiculturalidade possa resultar não só de causas econômicas – escassez de mão de obra especializada – e tecnológicas – expansão de modalidades de trabalho remotas ou à distância –, mas de uma estratégia deliberada dos estúdios/empresas de incentivar um ambiente multicultural. Embora essa tese não apresente dados para sustentar essa afirmação, trata-se de uma proposição que merece ser investigada em pesquisas futuras:

[Carlos] Hoje na [nome da empresa] a gente tem mais de 30 diferentes nacionalidades trabalhando na empresa dentro de um universo de 130 pessoas. Então existe sim uma grande diversidade cultural por estratégia...

[ACR] Por estratégia, é algo deliberado assim?

[Carlos] Sim e não também. Deixa eu tentar trazer um pouco do contexto para o porquê que depende. Acho que o primeiro ponto é. A partir do momento que a gente tem a habilidade de contratar pessoas remotas, 100% remotas, e desses 130, 40% são 100% remotos em outros países que não estão aqui no escritório, isso abre para um pool de talentos muito maior. Naturalmente esse pool de talentos, como vai estar em outro país, ela vem de uma outra cultura, de uma outra nacionalidade. **Aliado a isso, já é sabido, e não sou eu que estou falando, existem pesquisas que apontam que empresas, times, são muito mais bem-sucedidos e geram muito mais receita quando eles são diversos. Ao contrário de times que pensam da mesma forma, única e exclusivamente. Então isso é uma estratégia.** A gente tem essa consciência e quando a gente olha para o mercado de games, quando a gente está fazendo um jogo, a gente não está fazendo um jogo para a Alemanha ou para um tipo de alemão. A gente está fazendo um jogo que é global, que é para qualquer um, que é para todo mundo. E todo mundo é diverso. Então o universo de gamers, de pessoas que gostam de jogar shooters, que é o gênero que a gente vai investir e querer fazer, por exemplo, ele é extremamente diverso, então se tiver um time que está pensando em como fazer esse game atendendo a essa diversidade, muito provavelmente como consequência ele vai performar melhor do que um jogo que é só feito por, sei lá, White Dudes PC Master Race (Carlos, Recrutador).

Essa questão da multiculturalidade remete à tese de Keogh (2023) de que, embora seja uma indústria global, a indústria de games é fortemente marcada por contextos nacionais/regionais/locais de produção, com diferentes culturas de trabalho e arranjos políticos e jurídicos/legais. Tocamos, aqui, em um dos eixos de investigação da tese: em que sentido a territorialização da indústria de games incide sobre o processo de trabalho? Muito por conta das limitações da amostra, restrita sobretudo a trabalhadores de dois polos globais de produção de games, América do Norte (Canadá) e Europa (Escandinávia e Alemanha), percebeu-se que, descontando as similaridades em relação a regimes de trabalho, formas de controle e elementos técnicos, a principal diferença entre os dois contextos foi acerca de direitos trabalhistas, organização dos trabalhadores e sindicalização. Esse elementos institucionais, por assim dizer, que remetem ao aparato jurídico-legal dos Estados Nacionais, entrecruzam-se, na percepção dos trabalhadores, com determinadas *éticas de trabalho locais* que se ancoram em valores difundidos na sociedade como um todo. Portanto, na última parte dessa seção, tentaremos traçar as diferenças entre um *modelo norte-americano* e um *modelo europeu/escandinavo*. Para isso, colocaremos, de um lado, os relatos de Marcos, Maíra, Paulo e Carlos; e, de outro, os de Izabela, Henrique, Felipe, Alexandre e Breno.

Marcos atribuiu às empresas da Finlândia, sobretudo às de mobile, uma certa cultura de garagem, vinculada a uma abordagem mais generalista da produção de games, “em um nível específico artístico que às vezes é difícil você ter tudo junto, né? [Exige-se uma] pessoa que consiga pintar, desenhar, consiga animar e consiga implementar isso dentro da Engine também.” Quando lhe perguntei se sua carga de trabalho variava dependendo da fase de produção do jogo, ele respondeu que isso era muito difícil por conta de uma aversão à cultura do *crunch* enraizada na sociedade finlandesa:

Inclusive, de novo, por conta dessas questões culturais do país e de como que as pessoas trabalham, elas não aceitam um tanto esse tipo de relação. Então, basicamente, tem uma hard date e tem que entregar coisa, cara, mas a empresa tem que entender dentro do planejamento dela que essas pessoas vão respeitar o horário comum de trabalho. Então, se isso excedeu muito o horário de trabalho, ou eles vão entrar num acordo e conversar e tentar pedir para que os funcionários façam isso, ou simplesmente eles já sabem que isso não vai acontecer de forma alguma, então eles nem entram num tipo de data que é impossível de ser entregue. Ou provavelmente isso fica meio claro que a gente vai conseguir fazer nesse tempo que é muito corrido, mas a qualidade vai ser muito inferior e não tem o que se discutir, porque é uma questão de respeito à qualidade de vida das pessoas e etc. E isso não é uma coisa que é só pra galera que é, vamos dizer assim, chão de fábrica, sabe?, a galera que é o dev ou os ilustradores ou etc. É pra todo mundo, assim. Provavelmente é pros chefes também, assim. Então, isso tá muito claro pra todo mundo, então meio que não é empregada essa visão de que a gente tem que trabalhar overtime o tempo inteiro ou quando é preciso, assim (Marcos, Artista e ilustrador).

Marcos não se sindicalizou porque sua empresa havia acabado de se desligar de um sindicato externo. Por ser migrante sem visto de residência permanente, sua filiação individual não valeria a pena, já que ele não teria todos os benefícios possíveis. Apesar disso, ele assinalou que as empresas finlandesas, mesmo as não sindicalizadas, estão “sob o guarda-chuva do governo”, tendo que seguir uma série de regras e leis trabalhistas, conquistadas, segundo ele, com a “força trabalhadora do país, mesmo, de muito tempo atrás, e que coloca eles nessa posição”. Isso, segundo ele, constitui um obstáculo às demissões em massa:

Então, por exemplo, se a empresa precisar cancelar um projeto, vai precisar fazer uma demissão em massa, eles têm que passar por uma justificativa com o governo, ou, inclusive, se quiser demitir um funcionário mesmo, ela precisa justificar isso por A mais B, que teve que ter tido um acompanhamento, que teve que ter tido um aviso prévio, sabe?, desse tipo de situação, porque não existe essa coisa, que inclusive era bem comum no Brasil, de simplesmente, ah, demitir essa pessoa, essa pessoa foi demitida, assim [...] O que eu vejo que, por exemplo, pelo menos aqui na Finlândia, existe uma quantidade muito menor de layoff, ou nos países nórdicos, eles têm uma quantidade muito menor de layoff do que uma América do Norte, sabe? Os Estados Unidos,

principalmente, que o cara clicou, você não tem quase direito trabalhista nenhum e aí os caras simplesmente decidem que eles vão cortar todo mundo e manda todo mundo embora e não tem responsabilidade nenhuma (Marcos, Artista e ilustrador).

Segundo Marcos, “ser visto como um ser humano e não como um número”, aliado a uma certa horizontalidade nas relações de trabalho que permite aos trabalhadores expressarem suas insatisfações sem temer retaliações, contribuiu para sua decisão de permanecer no país:

E eu acho que isso faz uma diferença muito grande. Acho que, inclusive, foi uma das coisas que fez bastante a gente pensar sobre ficar por mais tempo aqui. Porque quando você vê a forma como o trabalhador em si é tratado dentro das empresas, você se sente mais confortável também, né? Como outras vezes eu já vi, a empresa tomar uma decisão específica e os funcionários irem se posicionar contra mesmo [...] E aí, isso me abriu os olhos, assim, porque no Brasil era uma relação totalmente diferente, né? Você não existe muito essa cultura de você questionar o que o seu chefe fez, ou o que o CEO da sua empresa tem como mentalidade, ou como que ele se posicionou, porque as pessoas têm medo de serem demitidas, porque você tem essa facilidade muito grande por esse tipo de questão [...] Então, você vê que realmente o Estado, né, ele funciona de uma maneira muito diferente em relação ao trabalhador, assim, em relação ao imigrante, às vezes, que é diferente de outros lugares que a gente já... que a gente tem experiência de trabalho e etc (Marcos, Artista e ilustrador).

Maíra enfatizou, por diversas vezes ao longo da entrevista, o poder e a relevância dos sindicatos nas relações industriais e de trabalho na Suécia. Sindicalizar-se, segundo ela, foi umas das primeiras coisas que lhe recomendaram após sua chegada, sendo algo praticamente obrigatório para qualquer pessoa que trabalhe legalmente naquele país. A avaliação do papel dos sindicatos em sua vida laboral foi extremamente positiva. Além de benefícios, longos períodos de férias e mesmo “sessões de massagem” e “acupuntura”, ela me disse que os sindicatos foram atores bastante importantes na transmissão de informações sobre a adequação das faixas salariais e a justeza dos contratos de trabalho, dando-lhe um sentimento de segurança diante das ameaças de demissões e *lay-offs*:

Aqui na Suécia, tipo, eles nem podem me demitir. Então, eu preciso... Assim, pela lei daqui que eu comentei, que ela é muito severa, protegendo os trabalhadores, eu não posso nem ser demitida. Eu preciso literalmente quebrar uma lei... Tipo, sabe assim, se eu esfaquear alguém, eu vou ser demitida, mas eu, se eu... Mesmo se eu não tiver, por exemplo, uma performance excelente, o que não é o caso, né? Mas só pra ilustrar, mesmo alguém que tem uma performance ruim, não pode ser demitido. Então, aqui é muito seguro. É muito, muito seguro. E eu tenho zilhões de benefícios. Então, é tudo menos precarizado (Maíra, Líder de projetos).

Por causa disso, ela nunca considerou a possibilidade de trabalhar na América do Norte, apesar da possibilidade de vultosos salários:

É por isso que eu nunca nem, assim, eu passo longe de qualquer vaga que alguém me oferece lá. Porque, tipo, pra eu ter menos direito do que eu tenho no Brasil, não é obrigada, entendeu? Aqui eu tenho os direitos básicos, assim, né? Tipo, a empresa paga meu telefone, internet, e ela me dá o telefone, eu tenho uma bolsa, é tipo uma bolsa saúde, então eu ganho um valor pra eu conseguir, tipo pra pagar academia, fazer massagem, tipo fazer acupuntura, exato (Maíra, Líder de projetos).

Paulo, outro trabalhador radicado na Suécia, é membro de um sindicato que abrange a maioria das indústrias do país. Segundo ele, a principal função do sindicato é garantir estabilidade no emprego, o que se torna extremamente importante em um cenário marcado por ondas de *lay-offs* e demissões em massa. A segurança no emprego e a ausência do “medo de ser demitido” são apontadas, aliás, como pré-condições do “foco total na carreira”, fator sem o qual a criatividade desses trabalhadores não pode se manifestar:

É, esse ano a gente está com mais de 17 mil demissões na indústria de jogos. Algumas são totalmente entendíveis num cenário de... Aquela empresa não conseguia se sustentar mais, não tem como pagar. Mas em alguns cenários, algumas empresas compram outras e em pouco tempo cometem layoffs, assim, rapidamente. Então... Sindicatos são importantíssimos. Como eu falo, na Suécia, se há uma segurança trabalhística é porque os sindicatos existem. Eles são importantes para garantir a segurança trabalhística das pessoas. Uma coisa que um amigo meu fala, ele fala, “cara, eu não tenho medo de ser demitido, então eu trabalho feliz. Porque eu não trabalho por pressão. Eu trabalho porque eu quero”. E em vez de você estar no lugar de pensar, “Ah, eu preciso estar performando 100% porque senão eu vou ser demitido”. É, “eu preciso estar performando incrivelmente para entregar para a empresa, porque isso me abre caminho para qualquer outra empresa que eu queira trabalhar”. Então, você trabalha com foco na sua carreira e não no medo de ser demitido. Então, o sindicato ele traz uma segurança trabalhística que ele é único assim. Ele é muito importante (Paulo, Game designer).

Nesse mesmo diapasão, Carlos ressalta a diferença do contexto de trabalho alemão em relação ao brasileiro, já que no país europeu as leis trabalhistas são bastante rígidas, dificultando, uma vez passado o período probatório, a demissão e o desligamento do trabalhador:

Cara, [...] eu sei que o mercado em geral, apesar de ser sindicato ou não, o país é muito protecionista para com o empregado, mais do que para com a empresa. Então é muito diferente do Brasil, cara. Muito diferente do Brasil [...] Depois dos seis meses do período probatório, a parada aqui começa a ficar difícil de mandar embora. Não é tão fácil. Você tem que ter muita evidência se for performance. Tem várias outras mil regras por trás ali que acaba evitando (Carlos, Recrutador).

Nenhum dos cinco entrevistados da indústria de games canadense era sindicalizado. Por isso, a partir de sua experiência de trabalho, procurei compreender os motivos dessa ausência e relacioná-los às condições nacionais/locais de produção, em seus aspectos estruturais e culturais, de acordo com a linha de argumentação de que a indústria de games, apesar de global, é fortemente marcada por territorialidades distintas. Além disso, perguntei aos entrevistados se, diante desse cenário, eles eram a favor ou não de sindicatos e com quais problemas esses sindicatos poderiam lidar levando-se em conta os desafios que eles enfrentavam no seu dia a dia.

Alexandre, por exemplo, queixou-se de uma atmosfera antissindicalização no seu local de trabalho, algo que, segundo ele, “permite essas empresas continuarem demitindo 1900 pessoas quando elas quiserem”. Membro da comunidade LGBTQIA+ e integrante do comitê de diversidade da empresa, sua tentativa de avançar um debate político sobre o tema foi algo extremamente desafiador e causou-lhe medo de retaliação:

Então assim, eu tenho medo de retaliação, eu sinto isso quando eu vou para a direção política, eu estou no comitê de diversidade, as pessoas têm medo de falar de política, as pessoas têm medo de falar de política, a gente vê... Para você ter uma ideia, é tão absurdo, meu Deus do céu, a gente fez um formulário de pegar a opinião da empresa sobre as atividades de diversidade que a gente tem promovido. Meu Deus, a gente recebeu um grupo de respostas de pessoas falando que era demais, que a gente precisava parar, que a gente tava exagerando, que a gente tava querendo empurrar a diversidade goela abaixo, que tinham pessoas que saíam da empresa porque não aguentavam mais ouvir falar de diversidade (Alexandre, Programador).

Henrique, por seu turno, disse que no Canadá não conhecia nenhuma empresa que tivesse um sindicato. Mencionando os *lay-offs*, ele contrastou a situação da indústria de games local com a do Japão:

Por exemplo, no Japão, nenhuma empresa mandou embora. Por quê? O que você acha? Porque as empresas estão com recorde de lucro. A [nome da empresa] tá com recorde de lucro, por que que tá mandando esse monte de gente embora? A Microsoft. Todo mundo. Recorde de lucro, as ações lá no topo, por que que tá mandando todo mundo embora? Claro, eles tão vendendo um futuro que a gente não tá vendo, né? Que eles tão... Um monte de modelos computacionais, matemática, estatística, que eles tão analisando, claro. Mas é aquele negócio, eles tão querendo lucro, a parte humana fica um pouco pra trás. Agora, o Japão é super sindicalizado, né? Então, a Nintendo não mandou ninguém embora. Por que que você acha? Porque ela é uma empresa maravilhosa ou porque tem uma union lá que vai deixar esse processo muito difícil? Então, pra eles é mais custoso ir pelo processo de layoff no Japão do que de fato mandar embora. Claro que eles tão a maioria lá tá numa posição... o japonês é muito conservador então tipo assim eles tão numa posição eles não eles não vão... Eles não tomaram riscos

desnecessários, então eles tem caixa, vamos dizer assim (Henrique, Programador).

A mesma comparação foi feita por Felipe. Para ele, as leis japonesas impediriam o tipo de “lay-off por lucro” tão comum no Canadá, muito marcado pela “cultura americana”: “O Canadá é quintal, é quintal dos Estados Unidos. E aí muitas empresas têm essa coisa de otimizar o lucro à custa do funcionário, otimizar lucro a qualquer custo.”

Na época em que realizei as entrevistas, entre o final de 2023 e meados de 2024, a maior fonte de preocupação e insegurança desses trabalhadores era certamente as constantes ondas de *lay-offs* que varriam a indústria de games desde o fim da pandemia. Como vimos, ao contrário dos trabalhadores da Escandinávia, amparados pelas legislações trabalhistas locais, os migrantes do Canadá se viam numa situação mais vulnerável. Nesse sentido, sua opinião acerca dos sindicatos significou, basicamente, a avaliação que eles faziam da efetividade dessas organizações em lidar com as demissões em massa e quais as contrapartes que essa escolha implicaria.

Breno, Izabela e Alexandre se mostraram a favor dos sindicatos. Para Breno, os sindicatos poderiam lidar com o “elefante na sala da indústria”:

Um sindicato poderia assegurar direitos de, tipo, você não vai ser mandado embora abruptamente, ou garantir que se você for mandado embora abruptamente, você vai receber uma compensação bem gorda, assim, com um absurdo de dinheiro, pra você conseguir, enfim, se manter bem até arrumar o seu emprego (Breno, Programador).

Embora reconhecesse que sua empresa lhe ofereceria um bom seguro de saúde – “seguro dental, com questões de massagem, de self-care, uma coisa bem completa” -, Izabela admitiu que não são todas as empresas que faziam isso. Externando solidariedade com seus colegas de profissão, ela assinalou que “o que tá acontecendo agora na indústria de jogos tem muito a ver com o fato que não tem um sindicato de desenvolvedores mais geral”:

Eu pessoalmente acho que devíamos ter um sindicato de desenvolvedores de jogos, especialmente por causa das coisas que estão acontecendo recentemente, eu acho que tem que ter alguma proteção. Tinha que ser alguma coisa mais geral, porque tem vários pequenos sindicatos de grandes empresas. A Blizzard tem um sindicato, a EA tem um sindicato, mas tinha que ser um sindicato de desenvolvedores. É, tem várias regras, por exemplo, os contratos de non-disclosure agreements. Tem vários que são extremamente abusivos, que não deixam você ser contratado por um competidor depois de sei lá quantos anos que você saiu. Todo mundo é competidor, todo mundo tá fazendo jogo. Eles podem processar qualquer pessoa que trabalha depois e

que eles tenham direito a qualquer trabalho que você faz por sei lá quanto tempo e tem que ter formas de... De um grupo forte que consegue lutar contra essas coisas, contra demissões em massa que não fazem sentido, porque tem algumas que não fazem (Izabela, Game designer).

Henrique e Felipe tiveram opiniões mais nuançadas. Henrique, por um lado, reconheceu que um sindicato seria importante para evitar os *lay-offs*, sobretudo em uma indústria baseada em projetos:

Acaba um jogo, filho, a quantidade de gente que é mandada embora quando um projeto é lançado, que às vezes você não precisa, não precisa, vamos reduzir a quantidade de testadores, a gente não precisa mais de artistas de conceito, né? Então, manda embora os concept arts todos, mantém só os engenheiros que é necessário pro jogo sobreviver, vamos dizer assim, né? E esse designer, esses artistas que a gente vai precisar fazer conteúdo pra vender, mas um monte de gente que é desnecessária depois que o jogo é lançado, vai tudo pro ralo. Então, tipo assim, seria legal ter uma union nesse sentido, entendeu? (Henrique, Programador).

Felipe, por seu turno, foi o único dos entrevistados radicados no Canadá que disse ser contra os sindicatos. Ele elencou alguns motivos. Primeiro, os sindicatos seriam um modo das “empresas predatórias” pagarem menos, pois negociações coletivas nivelariam todos os trabalhadores a um mesmo patamar de salários, prejudicando aqueles que mereceriam um aumento maior que o firmado entre as partes. Por isso, segundo ele, um sindicato teria que atuar “de forma mais diligente, saber qual a situação da empresa pra poder adequar e a situação de cada funcionário”. Em segundo lugar, a existência de sindicatos seria um incentivo para as empresas mudarem de localidade, para locais onde a força dos trabalhadores não fosse um entrave ao funcionamento “normal” do negócio: “porque tem funcionário para todo mundo, tem mais mão de obra do que tem de emprego hoje, a gente sabe disso.” A lógica do argumento é que o poder de mobilidade do capital suplantaria o do trabalho; nesse caso, segundo a LPT, não só o trabalho, mas também o capital utilizaria seu poder de mobilidade para barganhar e fazer valer seus interesses. Por isso, se os sindicatos existissem, assevera Felipe, deveriam:

ser uma coisa mais no sentido de, na minha opinião, produzir uma carreira para os bons funcionários conseguirem subir, crescer e para os funcionários interessados em crescer na carreira e ir para empresas melhores, empresas que sejam melhores para eles e fazer com que as empresas ruins fiquem com os piores dos piores (Felipe, Artista técnico).

Complementar a um sindicato por empresa, que negocia “coisas internas”, ele entrevê um sindicato mais geral, “que vai traçar as diretrizes da indústria” junto aos

empresários, para que os trabalhadores mantenham seu emprego mesmo “ganhando menos”.

Nessa seção do capítulo, analisamos alguns problemas que os trabalhadores brasileiros da indústria de games enfrentaram ao lidar com um ambiente de trabalho multicultural, que pode comportar, por vezes, mais de 20 nacionalidades dentro de uma mesma organização. O processo de trabalho na indústria de games é um empreendimento coletivo, envolvendo várias tarefas e funções, no qual uma comunicação adequada é condição para a eficácia do resultado esperado. Ao invés de fetichizar a comunicação como algo dado de antemão, vimos que ela é resultado de um processo constante de tentativa de entendimento entre os trabalhadores, e questões culturais e linguísticas podem dificultar essa comunicação. Os choques culturais intervêm no processo de trabalho, tanto em uma dimensão horizontal (coordenação de tarefas), quanto em uma dimensão vertical (mobilidade vertical dentro da organização). Além disso, embora seja uma indústria de alcance global, a indústria de games é também local, o que exige, para um melhor entendimento do processo de trabalho, um olhar atento aos arranjos sociais, políticos e jurídicos de determinado território, bem como de culturas locais de trabalho mais ou menos enraizadas.

Por restrições da amostra, investigamos a influência do território na produção de games a partir de um contraste entre a indústria de games canadense e a indústria de games europeia, representada pela Escandinávia e Alemanha. Em primeiro lugar, a consciência, por parte dos trabalhadores, da existência de “indústrias de games locais”, com diferentes condições de trabalho, legislações e arranjos trabalhistas, incide decisivamente sobre suas estratégias de mobilidade e suas escolhas profissionais. Isso explica, por exemplo, porque Maíra nunca cogitou a possibilidade de migrar para os Estados Unidos e porque Marcos, satisfeito com suas condições de vida, decidiu permanecer na Finlândia. Além disso, detectamos que a territorialidade é bastante importante sobretudo no que diz respeito a direitos trabalhistas e sindicalização. Aqui, os trabalhadores da indústria de games escandinava mostraram-se mais seguros quanto à ameaça de demissões e *lay-offs* em comparação com os trabalhadores da indústria canadense, muito próxima em vários aspectos à indústria

estado unidense. A proteção dos sindicatos e organizações coletivas de trabalhadores, bem como leis trabalhistas mais rígidas, foram decisivas nesse sentido.

Com isso, tomou-se o cuidado de não assumir uma posição etnocêntrica. Definitivamente não faz parte dos objetivos dessa tese produzir juízos de valor acerca de uma ou outra cultura de trabalho. Ao invés disso, procurou-se analisar de que modo a produção de games é marcada por diferentes contextos locais de produção, e como isso afeta as condições de trabalho desses trabalhadores migrantes, sobretudo diante do problema dos *layoffs* e demissões em massa. Tampouco queremos assumir uma visão simplista que limite determinadas mazelas da indústria a localidades específicas, como se a Escandinávia fosse o céu na terra e a América do Norte fosse o inferno a ser evitado. Além desse estudo ter uma amostra limitada, fenômenos como o *crunch time*, por exemplo, são bastante complexos, envolvendo fatores subjetivos e estruturais, como tamanho da empresa, capacidade de planejamento e organização, entre outros. Porém, condições sociais e valores difundidos em determinadas sociedades parecem exercer influência sobre sua legitimidade. Onde um “sujeito do Burger King ganha a mesma coisa que um CEO”, como Marcos afirmou acerca da Finlândia, é menos provável que desigualdades salariais absurdas ou exploração impiedosa dos gamemakers aconteçam.

7 CONCLUSÃO

Nessa tese investigou-se a experiência de mobilidade laboral de trabalhadores brasileiros da indústria de jogos digitais, focando nas experiências de migração, considerada um tipo especial de mobilidade, que envolve a mudança de um país para outro, com todas suas implicações jurídicas, políticas e sociais - muito bem retratadas pelos relatos dos trabalhadores entrevistados. Esse processo de migração coloca sob a lupa a *interação* entre mercados de trabalho distintos, associados a indústrias de games locais/nacionais, com suas características particulares, articuladas em uma cadeia de produção global marcada por desigualdades econômicas e estruturais. No caso analisado, viu-se como o caráter fragmentário, incerto e precário da indústria de games brasileira, explica, em parte, as escolhas profissionais e as estratégias de mobilidade dos trabalhadores, atraídos por melhores salários e condições de trabalho em direção aos polos dominantes da produção de games global, dentre eles a América do Norte e a Europa. Se esses trabalhadores desejam progredir e seguir sua paixão em produzir games, esse tipo de mobilidade, como sugere Carlos, surge como um “caminho natural”.

No capítulo anterior, ao citar as percepções e as opiniões dos entrevistados sobre a indústria brasileira de jogos digitais, omiti um dado fundamental, que me envolveu e me cativou profundamente ao longo das entrevistas (com o perdão de fugir um pouco da objetividade exigida do pesquisador): o brilhantismo, o talento, a motivação e a paixão que essas pessoas têm por seu ofício. O talento e a competência dos profissionais brasileiros foram citados por diversas vezes. Para Pedro, os profissionais brasileiros são muito bem-vistos “pela competência”. Ao questioná-lo sobre os pontos positivos do mercado de games nacional, Alexandre disse:

Eu acho que o mercado brasileiro ele é excelente porque ele tem uma margem de criatividade que a gente não vê fora, cara. Eu acho que a gente tem tanta cultura, tanta coisa que europeu não tem, que americano não tem, que asiático não tem, que a gente poderia explorar e a gente não explora, infelizmente [...] eu acho que [o trabalhador brasileiro é talentoso], eu acho que a gente teria muitas excelentes ideias que sairiam do papel se a gente tivesse investimento, sabe? (Alexandre, Programador).

Marcos ressaltou que, apesar dos problemas, o mercado brasileiro possui “uma quantidade de talento muito grande”, mas “por conta do tamanho” e pelos “tetos de investimento” seria “muito fácil da galera se sentir atraída a trabalhar no mercado

exterior exatamente por conta dessas melhorias, melhores condições de vida e salário, etc.” O relato de Paulo também é esclarecedor:

Eu acho que o ponto positivo é a dedicação que as pessoas têm. Eu acho que as pessoas, por não, por não ter suporte, é muito feito por amor, assim. Então são pessoas muito boas. No Brasil a gente desenvolve profissionais muito bons, tanto que a maioria das empresas do mundo, empresas grandes, elas têm, não é que tem um brasileiro, elas têm quantidades grandes de brasileiros em diversas condições. A Supercell, uma das maiores empresas do mundo, a diretora de marketing é a Fernanda, que estava nas Havaianas, por exemplo. Então, brasileiros são muito bem reconhecidos na indústria de jogos no mundo. Então, a gente tem pessoas que têm amor por fazer jogos e fazem jogos por amor. **Eu acho que a dificuldade é essa fuga de pessoas, de cérebro.** Então, a liderança são pessoas que fazem por amor, mas que não têm muito conhecimento de produzir jogos em alto nível. E quando começa a chegar em um certo nível, essa pessoa normalmente escapa (Paulo, Game designer).

Um dos pontos dessa tese é ressaltar que a chamada fuga de cérebros, mencionada por Paulo, deve ser encarada com maior seriedade na literatura sobre o trabalho na indústria de games. Esse fenômeno é fruto de desigualdades estruturais e formas de dominação há muito consolidadas. Ele remete à “troca desigual de trabalho na economia mundial” (*unequal exchange of labor in the world economy*), questão já repisada por diversas correntes da teoria da dependência, e tão bem ilustrada, com robustez de dados e rigor metodológico, pelo trabalho de Hickel, Lemos e Barbour (2024). Os autores mostram que as economias do Norte dependem, em grande parte, de uma dinâmica de apropriação de trabalho do Sul Global que dobra a quantidade total de trabalho a sua disposição, sustentando seus altos níveis de consumo, riqueza e crescimento econômico. Por meio dessa troca injusta – que, assinalam eles, independe do setor da economia, valendo igualmente para diferentes níveis de qualificação –, o Sul Global perde uma grande quantidade de força produtiva, que poderia ser usada para desenvolver economias regionais, realizando seu potencial em vários objetivos de desenvolvimento local (Hickel; Lemos; Barbour, 2024).

Essa tese ajuda a ilustrar e materializar essa dinâmica através das vozes dos trabalhadores que circulam e atuam em uma das indústrias mais lucrativas da economia global, setor protagonista da indústria cultural contemporânea. Portanto, ela faz parte do esforço, já empreendido por diversos atores desse ecossistema, de refletir sobre as potencialidades e as oportunidades que podem estar sendo desperdiçadas na construção de uma indústria brasileira de games mais pujante e soberana, com propriedades intelectuais lucrativas, capazes de competir de igual para igual com as

indústrias de games estrangeiras. Algo que não é tarefa fácil, um problema com múltiplas dimensões e vieses, que requer o esforço conjunto de vários atores (Comitê Lula Play, 2022). Mas o preço da inação talvez seja que a indústria brasileira de games continue a ser, conforme a instigante colocação de Yasmin, “quintal de treinamento para gringo”. As palavras de Eliana, professora e empresária com ampla experiência de trabalho no cenário brasileiro, não podem ser mais claras nesse sentido: “[O Brasil] investe grana e você não consegue alocá-las aqui, trazer renda para o país. Acaba indo uma pessoa formada para o exterior. E para ele, ela tem um desenvolvimento bom, ganha em moeda forte, ok. Mas para o Brasil é horrível, porque você vira terra de ninguém”. Márcio Filho, presidente da Associação de Criadores de Jogos do Rio de Janeiro (ACJOGOS-RJ), lembra que apesar do Brasil ser o décimo maior mercado de games do mundo, o país é responsável por apenas 0,1% da produção de jogos global. Sem uma indução efetiva e uma atuação do Estado como parceiro, diz ele, continuaremos a ser “exportadores de recursos para empresas globais” (Filho; Zambon, 2023).

Neste sentido, o aprendizado com outros casos e experiências de sucesso é também fundamental. Pottie-Sherman e Lynch (2019), por exemplo, identificam os três principais fatores responsáveis pelo florescimento da produção de videogames na Costa Leste do Canadá, uma “economia espacial crítica”, porém “periférica”, no setor de jogos: incentivos financeiros e apoio governamental, ao considerar o desenvolvimento de jogos parte estratégica da economia; repatriação de talentos, com garantia de casa, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e uma alternativa à cultura de trabalho punitivista associada ao *Silicon Valley*; melhoramento, pelas instituições secundárias e de ensino superior (universidades e *colleges*), da formação de talentos através da criação de programas de ciência da computação, meios digitais e desenvolvimento de jogos. Lições como essa podem servir de referência para os formuladores de políticas públicas, que podem se valer do potencial de maior perifericalidade de setores inseridos na “economia sem peso” das TIC, tendo, porém, que adaptá-las às condições locais e nacionais.

Além disso, ao mencionar o problema da fuga de cérebros e da “troca desigual de trabalho na economia global”, essa tese abre uma possibilidade de diálogo com um dos livros mais interessantes e instigantes publicados recentemente sobre a

temática do trabalho na indústria de games, o livro de Brendan Keogh (2023), *The game industry doesn't exist: why we should think beyond commercial game production*. O mote provocativo de Keogh (2023), “a indústria de games não existe”, que nos forçaria a pensar para além da produção comercial, fundamenta-se, segundo ele:

em um descompasso entre o amplo espectro de experiências vividas, identidades, ambições, condições de trabalho, comunidades e habilidades dos produtores de videogames e o modo com que a produção de videogames é normalmente entendida e retratada por pesquisadores, jornalistas, formuladores de políticas, instituições educacionais e os próprios *gamemakers* em si como ocorrendo tão somente nos domínios de uma indústria de games lucrativa e centralizada (Keogh, 2023, p. 3, tradução nossa).

Utilizando o arcabouço teórico de Bourdieu, Keogh tenta mostrar as lutas simbólicas, os posicionamentos, as formas de legitimação e contestação que surgiram a partir da *in/formalização* do campo de produção de games, com a explosão de inúmeros pequenos estúdios e formas de produção independentes, que trazem à tona questões de diversidade, raça, gênero, entre outras.

Longe de ignorar a importância desses debates, essa tese, no entanto, convida a um movimento contrário: em que medida a indústria de games lucrativa e centralizada existe? Por que *ainda* devemos pensar nas formas de produção comercial dessa indústria? Pois, não é o mesmo Bourdieu - fonte de inspiração de Keogh (2023) – que diz que as ciências sociais e a sociologia devem ser verdadeiros esportes de combate, cuja função é justamente desnudar os mecanismos de dominação simbólica e econômica que estão na base de estruturas sociais de poder que incidem decisivamente sobre a vida das pessoas? Assim, creio que Keogh (2023) está correto em apontar para a multiplicidade de formas e contextos de produção particulares, mas essa visão é limitada na medida em que não analisa a questão da interação dinâmica entre indústrias de games distintas, diferencialmente equipadas para fazer valer seus interesses e consolidar sua hegemonia, cujos polos dominantes formam, de fato, uma entidade lucrativa e centralizada que tem enorme capacidade de atrair força de trabalho de inúmeras outras indústrias de games localizadas nas margens da economia mundial. Trata-se de um jogo de soma zero. Enquanto uns ganham, outros perdem.

Através da experiência de mobilidade desses trabalhadores, mostrou-se que, a análise do binômio barganha de esforço/poder de mobilidade, discutido pela tradição

teórica da LPT, deve levar em conta as trajetórias, motivações e estratégias migratórias dos trabalhadores, bem como dispositivos relacionados a seu *status migratório*, relativos a dinâmicas de *mobilidade/imobilidade* atreladas aos regimes migratórios de Estados Nacionais. Nessa tese, considerou-se esse problema a partir da mobilidade da força de trabalho na indústria de games, um setor de trabalhadores qualificados, considerados desejáveis por vários países. Além disso, discute-se alguns aspectos geográficos e espaço-temporais do processo de trabalho, com o pressuposto de que “o que acontece na fábrica (ou no escritório) tem a ver com o que ocorre fora dele”, mostrando que o local de trabalho não é impermeável às relações sociais que se desenrolam exteriormente a ele (Rainnie; McGrath-Champ; Herod, 2010). Dentre esse aspectos, viu-se: a relação entre mobilidade e organização; os conflitos entre capital e trabalho acerca de como a paisagem do trabalho deve ser desenhada (autonomia e responsabilidade, fluidez e fixação); configuração da divisão social do trabalho em espaços e *hubs* e a conexão entre eles; a necessidade, para os trabalhadores, de criar instituições que transcendam o espaço, usando o potencial das redes de trabalho conectadas; impacto da migração nos locais de trabalho, enquanto um fator que molda e condiciona o processo de trabalho na indústria de games.

Enquanto essa tese estava sendo escrita, as ondas de *lay-offs* e demissões em massa na indústria de games aconteciam, despertando medo e insegurança. Paralelamente, vem ocorrendo um *hype* em torno de novas aplicações de inteligência artificial e aprendizado de máquina, como os sistemas da chamada “inteligência artificial generativa”, a exemplo do *chat GPT*, que pairam como uma ameaça a várias das ocupações e tarefas que atravessam as indústrias culturais, incluindo a de games. O potencial destrutivo dessas IA's generativas despertou a ira de alguns setores dessas indústrias, sendo um dos motivos que levaram milhares de roteiristas e escritores de Hollywood a decretarem uma greve em maio de 2023, afetando de forma profunda toda a cadeia de produção de filmes, séries e programas de TV com milhões de espectadores ao redor do mundo. Após um longo período de negociações, essa greve resultou em um acordo inédito, firmado entre os representantes da *Writers Guild of America* (WGA) e da *Alliance of Motion Picture and Television Producers* (AMPTP), acerca da regulação do uso dessas aplicações de IA na produção audiovisual,

consistindo, como mostrado por Rocha, Grohmann e Guilherme (2024), em um caso paradigmático de governança de IA pelos trabalhadores.

Recentemente, foi a vez dos trabalhadores da indústria de games, *performers* e dubladores, de se mobilizarem, em uma tentativa de se adiantar à “ameaça da IA”, segundo os termos de um dos grevistas³¹. Representados pelo sindicato *Screen Actors Guild – American Federation of Television and Radio Artists* (SAG-AFTRA), que tem estado em negociações com um grupo de barganha que fala em nome de várias empresas de games (Activision, Insomniac, TakeTwo, EA, entre outros), esses trabalhadores estão lutando e barganhando para determinar as regras e os princípios sobre a utilização de sistemas de inteligência artificial na produção de games, especificamente sobre remuneração e consentimento referentes a réplicas digitais e aplicações de IA generativa³². Essa greve é somente um dos vários outros movimentos que estão ocorrendo conforme os usos e as funcionalidades de inteligência artificial se expandem. Por exemplo, um sindicato da Zenimax, com 376 membros, parte da *Communication Workers of America* (CWA), firmou recentemente um acordo com sua empresa-mãe, a Microsoft, acerca do uso da IA para evitar a automatização de tarefas e violações de direitos autorais através da utilização indiscriminada de IA por essas companhias (Grayson, 2024). Embora importantes, esses ganhos talvez tenham duração curta, já que se espera que as grandes empresas/estúdios de games continuarão a empregar estrategicamente a IA com o fito de cortar os custos do trabalho e incrementar as margens de lucro (Merchant, 2024). Um relatório recém-publicado da *Game Developers Conference* (GDC), feito com mais de 3000 trabalhadores da indústria de games, mostrou que 4 em cada 5 desenvolvedores tem preocupações éticas em relação à IA generativa³³.

Para os trabalhadores, então, essa batalha está em curso, será longa e complexa, com possibilidades de avanços e retrocessos, na qual eles terão que mostrar seu poder de organização e barganha. Embora o intuito dessa tese não seja avaliar o estado atual das lutas dos trabalhadores contra a exploração e as mazelas

³¹ Ver: <https://www.instagram.com/gameperformancematters/>

³² Ver: <https://www.youtube.com/@gameperformancematters4658>

³³ Ver: <https://reg.gdconf.com/state-of-gameindustry-2024>

que permeiam a indústria de games, ela certamente contribui para algumas discussões nesse sentido. Gostaria de enfatizar aqui três pontos.

Em primeiro lugar, mostrou-se, por meio do contraste entre duas indústrias de games, a canadense – próxima em muitos aspectos à estado-unidense – e a europeia – marcadamente a escandinava –, a importância de sindicatos e formas de organização coletiva de trabalhadores como uma forma de se contrapor à sanha de lucro dos grandes estúdios – para os quais, usando uma frase de Marcos, os trabalhadores são, em muitos casos, apenas números. Os trabalhadores brasileiros na Escandinávia, como pôde se constatar nas entrevistas, se sentiram muito mais seguros diante de tais ameaças. Esse fato aponta para a necessidade da “circulação das lutas” (Dyer-Whiteford, 2015), isto é, da circulação de informações e perspectivas entre esses trabalhadores, para que eles saibam que, apesar de compartilharem inseguranças que atravessam e costuram todo esse setor da produção, as formas de encará-las e solucioná-las são múltiplas. O conhecimento de experiências diversas pode servir de base de comparação para que eles avaliem e julguem se *suas condições de trabalho são as melhores e mais justas* e que, de fato, *elas não podem ser naturalizadas*.

Se, por um lado, as tecnologias de informação e comunicação podem servir de instrumentos de aprofundamento da exploração e precarização do trabalho, elas, por outro, possibilitam e potencializam uma *ação conectada* mediante a troca de informações e experiências de luta ocorrendo em qualquer parte do mundo (Amorim; Cardoso; Bridi, 2020). Não é outra a razão pela qual, para voltar em um exemplo anterior, a greve dos roteiristas de Hollywood estimulou os dubladores brasileiros, a milhares de quilômetros de distância e aparentemente sem nenhum contato prévio com os grevistas norte-americanos, a se organizarem (G1, 2024). No caso da indústria de games, como vimos na seção anterior, a existência de vários eventos e conferências de âmbito global é algo que facilita essa troca de experiências. Não por acaso, a *Game Workers United* (GWU), uma iniciativa de organização dos trabalhadores de games em âmbito global, nasceu justamente em um desses encontros – a GDC, em São Francisco, no ano de 2018³⁴.

³⁴ Na GDC de 2018, o maior evento profissional da indústria de games, ao redor da mesa-redonda intitulada “Sindicatos agora? Prós, contras e consequências da sindicalização para desenvolvedores

Em segundo lugar, em oposição a outras pesquisas, notadamente a de Bulut (2020), que identificaram uma aversão dos trabalhadores de games aos sindicatos e outras formas de organização da classe trabalhadora, por considerarem algo antiquado, distante de valores como autonomia, flexibilidade e criatividade, notou-se nos relatos colhidos uma inquietação quanto às iniquidades e injustiças de suas condições de trabalho que, sobretudo no caso dos radicados no Canadá, se traduziu em uma percepção positiva quanto à possibilidade de sindicalização, mesmo que as formas concretas que esses sindicatos porventura poderiam assumir não se delinearam com precisão. A mobilidade do trabalho, tão pronunciada na indústria de games, não é um impeditivo para o nascimento de formas de organização mais institucionalizadas; elas só devem ser pensadas de acordo com as especificidades e particularidades desse contexto. O trecho a seguir, saído da voz da artista técnica Yasmin, reflete essa dialética entre desejo e ação, projeção e mobilização, em que se exprimem as relações de poder e os obstáculos que se colocam diante dos trabalhadores da indústria de videogames:

O que acontece? Desenvolvedor de jogo [...] são muitos tipos de trabalhadores, né? Tipo, é áudio, é visual... game design, etc e tal. Então, acho que o primeiro desafio seria um sindicato que consiga segmentar por áreas, assim, e entender as necessidades de cada área que são bem diferentes. Por exemplo, IA tem sido uma discussão muito frequente dentro da comunidade artística, entre desenvolvedor de jogos, entre ilustradores, etc e tal. Só que, tipo, ilustrador ele pode trabalhar para a indústria de jogos e não necessariamente ser um game dev, por exemplo. Em qual sindicato essa pessoa deveria estar? Ela deveria estar no desenvolvedor de jogos, por exemplo? Então, eu não entendo muito bem como seria essa separação. Eu não tô em sindicato. O que eu viço, assim, é, tipo, eventualmente estar num sindicato ou numa organização que trate de questões artísticas, tanto do fazer quanto da relação de trabalho. Hoje em dia, eu sou PJ por uma opção minha, porque eu vi que eu poderia ganhar mais com isso. Só que tem pessoas que não. Elas não ganham mais sendo PJs, elas ganham menos. Então, eu acho que um desafio seria você conseguir separar essas duas questões de controlar como as empresas estão contratando pessoas. Hoje em dia, por exemplo, eu faço parte de uma organização artística chamada Unidade. A

de jogos”, um grupo de trabalhadores, articulados por meio das redes sociais, fundou a GWU, “uma organização de amplo alcance que procura conectar ativistas pró-sindicalização, trabalhadores explorados, e aliados entre fronteiras e ideologias em nome da construção de uma indústria de jogos sindicalizada” (Woodcock, 2020). Dentre os focos de ação da organização, está a formação de seções locais em vários países e a aliança com sindicatos existentes e outras organizações com o objetivo de compartilhar táticas e levar a GWU adiante. No Reino Unido, como mostra Woodcock (2020a, 2020b), trabalhadores envolvidos na rede internacional da GWU uniram-se à *Independent Worker’s Union of Great Britain* (IWGB), um sindicato de novo estilo, que começou como uma organização de trabalhadores migrantes latino-americanos da área de limpeza e que passou a incluir posteriormente vários outros tipos de trabalhadores precários. Essa fusão resultou na *Game Workers Branch* do IWGB, para cuja criação o papel da migração foi uma força propulsora.

Unidade surgiu após alguns meses de tramitação da PL a respeito de inteligência artificial no Senado, e a gente se viu obrigada a colocar a nossa voz para tentar ser ouvido porque artista, de forma alguma, estava sendo contemplado naquele projeto de lei. E isso é um pouco do trabalho que um sindicato, eu acredito, precisaria fazer. Isso é um sindicato com organização, porque o Unidade, por exemplo, ele não tem suporte financeiro, por exemplo, ele não tem nada, é só a gente se voluntariando pra tentar alcançar o Senado com zero reais, sendo que as big techs estão ali respirando atrás deles [...] Então, nossa, teria muito, muito desafio. Eu não sei nem se sindicato, do jeito que a gente conhece hoje, se encaixaria no nosso contexto de trabalhador, porque é muito diverso, é muito diferente. Eu não tenho essa resposta. Os sindicatos mais fortes que eu conheço hoje em dia, eles são sindicatos que existem há muito tempo para uma classe trabalhadora muito bem definida, que o trabalho deles é muito bem definido. E o nosso não é, o nosso não é. Tipo, hoje em dia eu faço 3D, mas pode ser que eu faça arte conceitual, por exemplo. Pode ser que eu faça animação como eu já fiz, por exemplo. Como controla isso, né? Como que... não sei. (Yasmin, Artista técnica).

Por mais desarticuladas que essas ideais possam ser, elas são o início, a matéria-prima sem a qual a concretização de alternativas e futuros possíveis não pode ocorrer. E, de fato, a resistência não se esgota no nível macro, dos sindicatos e organizações coletivas mais amplas. Um dos tópicos finais da minha entrevista era pedir aos entrevistados que me indicassem qualquer coisa – livros, textos, páginas da internet, blogs e por aí vai – que me ajudasse a compreender melhor seu trabalho na indústria de games. Descobri, assim, por indicação de Yasmin, a rede social Cara³⁵, criada e gerida por artistas de diferentes setores, onde a postagem de imagens geradas por IA é terminantemente proibida; e, por meio de Henrique, o site Glassdoor³⁶, no qual os trabalhadores, de forma anônima, falam sobre as empresas, avaliando as condições de trabalho e compartilhando informações sobre processos seletivos e faixas salariais. Formas de resistência intermediárias ou micrológicas existem, e o desafio é pensar como essas diferentes dimensões se articulam e se interrelacionam.

Em terceiro lugar, essa tese mostrou que, na indústria de games, a questão da migração deve ser levada em conta nas análises da organização do trabalho. Como vimos, a força de trabalho que compõe alguns dos maiores e mais importantes estúdio/empresas de games é multinacional, por vezes abrangendo mais de 20 nacionalidades diferentes. Os vistos de trabalho fechados de muitos desses trabalhadores, que restringem sua mobilidade laboral atando-os a uma empresa específica, podem ter um efeito disciplinador de desencorajar expressões de

³⁵ Ver: www.cara.app

³⁶ Ver: <https://www.glassdoor.com.br/index.htm>

descontentamento, já que, nesse contexto, “desemprego” pode significar simplesmente um “risco de deportação”. Viu-se que barreiras linguísticas e choques culturais, além de constituírem um entrave no processo de trabalho comunicativo, podem também dificultar a criação de laços sociais, fundamentais para um horizonte comum de luta.

Encerro essa seção de discussão e conclusão com as limitações e os possíveis desdobramentos dessa tese. Ela tratou de discutir, a partir das experiências de circulação e mobilidade de trabalhadores brasileiros da indústria de games, proposições da sociologia do trabalho, da economia política das indústrias culturais, da LPT e dos estudos migratórios. Não se trata de um trabalho da área de demografia, com pretensão de generalizações baseadas em validade estatística. Seu material empírico é limitado, restrito a 14 entrevistas semiestruturadas. Seguramente, dados estatísticos sobre fluxos migratórios seriam extremamente importantes para dimensionar a magnitude e a direção desses fluxos, o que poderia endossar ou problematizar alguns dos achados desse trabalho.

Contudo, como vimos, só recentemente que a indústria de games foi reconhecida como um setor oficial da economia brasileira através da aprovação do Marco Legal dos Games. Por isso, dados estatísticos macroeconômicos ainda dependem de pesquisas de associações empresariais e entidades profissionais da indústria, como no caso do relatório da Atragames (Fortim, 2022), que enfrentam dificuldades metodológicas, sobretudo quanto ao dimensionamento desse setor. Vale ressaltar que um fator que dificulta as pesquisas sobre a indústria de games é que muitos dos grandes estúdios/empresas não divulgam seus dados internos. Contratos de confidencialidade, os chamados *non-disclosure agreements*, podem desencorajar muitos dos trabalhadores a aceitar um pedido de entrevista, o que aconteceu por diversas vezes ao longo dessa pesquisa.

Finalmente, na medida em que essa pesquisa se debruça sobre trabalhadores de uma das inúmeras periferias da indústria global de games, ela pode servir de inspiração para pesquisadores em outras partes do mundo, de modo que possamos ter uma imagem mais acurada e precisa da economia política da indústria de games, de suas cadeias de produção global e sobretudo das múltiplas vivências e

experiências dos trabalhadores que alimentam e sustentam esse importante setor da indústria de entretenimento global.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmilla. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**. 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 22 nov. 2024.
- ADORNO, Theodor W. Tempo Livre. *In*: ADORNO, Theodor W. **Palavras e sinais: modelos críticos 2**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- ADORNO, Theodor W. **Introdução à sociologia**. São Paulo: Editora Unesp, 2008.
- ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. **Dialética do Esclarecimento: fragmentos filosóficos**. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1985.
- ALBERTI, Gabriella. Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. **Work, Employment and Society**, v. 28, n.6, p. 865-881, 2014.
- ALBOM, Mitch. Live in your office? You might at Google. **Detroit Free Press**, 17 mar. 2013. Disponível em: <https://www.mitchalbom.com/live-in-your-office-you-might-at-google/>. Acesso em: 11 out. 2024.
- ALTENRIED, Moritz. Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. **Environment and Planning A: Economy and Space**, v.56, 2021.
- ALTENRIED, Moritz. **The digital factory: the human labor of automation**. Chicago: University of Chicago Press, 2022.
- AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Cláudia M.; BRIDI, Maria A. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. **Caderno CRH**, Salvador, v.35, p. 1-15, 2020.
- ANABLE, Aubrey. Labor/Leisure. *In*: JOEL, Burges; ELIAS, Amy J. (ed.). **Time: a vocabulary of the present**. New York: New York University Press, 2016.
- ANDERSON, Bridget. Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. **Work, Employment and Society**, v. 24, n.2, p. 300-317, 2010.
- ANDERSON, Bridget. New directions in migration studies: towards methodological de-nationalism. **Comparative Migration Studies**, v.7, n.36, 2019.
- ANEESH, Aneesh. **Virtual migration: the programming of globalization**. Durnham, London: Duke University Press, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANWAR, Amir M.; GRAHAM, Mark. Trabalho Digital. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, p. 47-58, 2020.

AQUIRIS is Joining Epic and Becoming Epic Games Brasil. **Epic Games**, 19 abr. 2023. Disponível em: <https://www.epicgames.com/site/en-US/news/aquiris-is-joining-epic-and-becoming-epic-games-brasil>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BALDWIN, Sian. How to watch Gamescom 2024 Opening Night Live: All the confirmed games. **The Standard**. [Edição online]. 20 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gamescom.global/en/info/press-and-creator/content-creator-streamer/co-streaming-guidelines>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BANKS, Mark. **The politics of cultural work**. New York: Palgrave Macmillan, 2007.

BARLEY, Stephen R.; KUNDA, Gideon. **Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies**: itinerant experts in a knowledge economy. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2004.

BENANAV, Aaron. **Automation and the future of work**. London: Verso, 2020.

BERTAUX, Daniel. O "relato de vida" como método das Ciências Sociais. Entrevista cedida a Luciano Rodrigues Costa e Yumi Garcia dos Santos. **Tempo Social**, v. 32, n.1, p. 319-346, 2020.

BIAO, Xiang. **Global "body shopping"**: an Indian labor system in the information technology industry. New Jersey: Princeton University Press, 2007.

BIERNACKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, v.10, n. 2, 1981.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2009.

BRAVERMAN, Harry. **Labor and Monopoly Capital**: the degradation of work in the twentieth century. New York: Monthly Review, 1974.

BRYNJOLFSSON, Eric; McAfee, Andrew. **A segunda era das máquinas**: trabalho, progresso e prosperidade em uma época de tecnologias brilhantes. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.

BULUT, Ergin. **A precarious game**: the illusion of dream jobs in the video games industry. New York: Cornell University Press, 2020.

BURAWOY, Michael. **Manufacturing Consent**. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

BURAWOY, Michael. **The Politics of Production**: factory regimes under capitalism and socialism. London: Verso, 1985.

BUSTAMANTE, Enrique. Cultural industries in a digital age: Some provisional conclusions. **Media, Culture and Society**, v. 26, p. 803–820, 2004.

CAFFENTZIS, George. The End of Work or the Renaissance of Slavery? A Critique of Rifkin and Negri. **Multitudes: Revue politique, artistique, philosophique**, 2005.

CASILLI, Antonio. O trabalho digital além da uberização. In: GROHMANN, Rafael. (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

CASTELLS, Manuel. **The rise of the network society**. Cambridge: Maxwell, 1996.

CAVALCANTI, Sávio; FILGUEIRAS, Vitor. Um novo adeus à classe trabalhadora?. *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

COMITÊ LULA PLAY. **Cartilha Lula Play**: proposta do setor de games ao programa de governo de Lula e Alckmin. São Paulo, 2022.

CONSALVO, Mia. Crunched by passion. Women game developers and workplace challenges. *In*: KAFAI, Yasmin B. *et al.* (ed.). **Beyond Barbie and Mortal Kombat: new perspectives on gender and gaming**. Cambridge, MA: MIT Press, p. 177–190, 2011.

CONSALVO, Mia. Confronting toxic gamer culture: a challenge for feminist game scholars. **Journal of Gender, New Media and Technology**, v.1, 2012.

CRARY, Jonathan. **Capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo: Cosac Naify, 2014.

CRAWFORD, Kate; JOLER, Vladan. Anatomy of an AI System: The Amazon Echo As An Anatomical Map of Human Labor, Data and Planetary Resources. **Anatomy of AI**, 2018. Disponível em: <https://anatomyof.ai>. Acesso em: 25 nov. 2024.

DAIIANI, Mahsum; KEOGH, Brendan. An Iranian Videogame Industry? Localizing Videogame Production Beyond The 'Global' Videogame Industry. **Media Industries**, v. 9, n.1, p. 37-66, 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELFANTI, Alessandro. **Amazon**: trabalhadores e robôs. Campinas: Editora da Unicamp, 2023.

DELLA TORRE, Bruna L. Adorno e o novo milênio: notas sobre a indústria cultural e o capitalismo de plataforma. *In*: Colóquio internacional Marx e o marxismo: Marxismo sem tabus – enfrentando opressões, 2019, Niterói. **Anais do Colóquio internacional Marx e o Marxismo: Marxismo sem tabus – enfrentando opressões**, Niterói, v.1, 2019.

DE PEUTER, Greig; DYER-WHITEFORD, Nick. **Games of empire**: global capitalism and video games. Minneapolis: University of Minnesota Press, 2009. (Eletronic mediations, 29).

DORSCHER, Robert. Reconsidering digital labour: Bringing tech workers into the debate. **New Technology, Work and Employment**, v. 37, n.2, p. 288-307, 2022.

DYER-WHITEFORD, Nick. The circulation of the common. **The Free University**, 2006. Disponível em: <https://www.thefreeuniversity.net/ImmaterialLabour/witthefordpaper2006.html>. Acesso em: 25 nov. 2024.

DYER-WHITEFORD, Nick. **Cyber-proletariat**: global labour in the digital vortex. Pluto Press, 2015.

EDWARDS, Paul. **Conflict at Work**: a materialist analysis of workplace relations. Oxford: Blackwell, 1986.

EDWARDS, Paul. Developing Labour Process Analysis: Themes from Industrial Sociology and Future Directions. *In*: THOMPSON, Paul; SMITH, Chris (ed.).

Working Life: renewing labour process analysis. London: Palgrave, 2010.

FALCÃO, Thiago; MARQUES, Daniel; MUSSA, Ivan. BOYCOTTBLIZZARD: capitalismo de plataforma e a colonização do jogo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, 2020.

FEENBERG, Andrew. **Transforming Technology**. Oxford: Oxford University Press, 2022.

FILHO, Márcio; ZAMBON, Pedro. Setor de games no Brasil movimenta R\$ 13 bilhões por ano, mas ainda sem uma política nacional adequada. **Carta Capital**, 22 set. 2023, Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/tecnologia/setor-de-games-no-brasil-movimenta-r-13-bilhoes-por-ano-mas-ainda-sem-uma-politica-nacional-adequada/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

FORD, Martin. **Rise of the robots**: technology and the threat of a jobless future. Basic Books, 2015.

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

FRASE, Peter. **Quatro futuros**: a vida após o capitalismo. São Paulo: Autonomia literária, 2020.

FREITAS, Vanessa Carla de. O método de instrução ao sócia. **Caderno de Administração. Revista do Departamento de Administração da FEA**, v. 12, n. 1, 2018.

Game Design in Australia: Facilitated Immigration. **Spiible**, 20 mar. 2024. Disponível em: <https://spiible.tech/game-design-in-australia-facilitated-immigration/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

GEBRIAL, Dalia. Racial platform capitalism: Empire, migration and the making of Uber in London. **Environment and Planning A: Economy and Space**, v. 54, n.1, p. 1-25, 2022.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado - para Além do Socialismo**. Trad. Angela Ramalho Vianna e Sergio Goes de Paula. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GRAYSON, Nathan. As Video Game Industry Goes All-In On AI, Workers Race To Secure Their Rights. **Aftermath**, 4 jan. 2024. Disponível em: <https://aftermath.site/as-video-game-industry-goes-all-in-on-ai-workers-race-to-secure-their-rights>. Acesso em: 26 nov. 2024.

GREGG, Melissa. **Work's Intimacy**. Cambridge: Polity, 2011.

GROHMANN, Rafael. Apresentação. *In*: GROHMANN, Rafael. (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

GROHMANN, Rafael; MENDONÇA, Rafael; WOODCOCK, Jamie. Communication and work from below: The role of communication in organizing delivery platform workers. **International Journal of Communication**, v. 17, p. 3919-3937, 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HARVEY, David. **The Limits to Capital**. Oxford: Basil Blackwell, 1982.

HARVEY, David. **A Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

HESMONDHALGH, David. **The Cultural Industries**. London: Sage, 2013.

HICKEL, Jason; LEMOS, Morena H.; BARBOUR, Felix. Unequal Exchange of labour in the world economy. **Nature Communications**, v. 15, 2024.

HIRSCHI, Caspar. Die Automatisierung der Angst: Wir brauchen mehr Grundwissen in Technologiesgeschichte: Die Rede von der digitalen Massenarbeitslosigkeit ist aufgewärmt, unglaublich und lenkt von echten Problemen ab. **Frankfurter Allgemeine Zeitung**. 26 maio 2017.

HIRSCHI, Caspar. Apokalyptiker der Automatisierung: Die Prognose, dass Roboter für Massenarbeitslosigkeit sorgen werden, ist so alt wie schlecht fundiert". **Neue Zürcher Zeitung**, Zürich, 3 maio 2018. Disponível em: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/dass-uns-wegen-der-automatisierung-die-arbeit-ausgeht-ist-wenig-plausibel Id.1382478?reduced=true>. Acesso em: 25 nov. 2024.

HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy**: the cybertariat comes of age. Nova York: Monthly Review Press, 2014.

HUWS, Ursula. Desmercantilizar as plataformas digitais. *In*: GROHMANN, Rafael. (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

IAZZOLINO, Gianluca; VARESIO, Amarilli. Gaming the system: Tactical workarounds and the production of antagonistic subjectivities among migrant platform workers in Italy. **Antipode**, v. 55, n.3, p. 877-896, 2023.

ISMAEL, Vinicius de Paula. Discussão sobre as diferentes abordagens teóricas para o estudo das migrações e da mobilidade do trabalho. **Geografia**, v.45, n.2, p. 235 – 259, 2020.

KEOGH, Brendan. **The videogame industry does not exist**: why we should think beyond commercial game production. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2023.

KERR, Aphra. **Global games**: production, circulation and policy in the networked era. New York: Routledge, 2017.

KERR, Aphra. The circulation game: shifting production logics and circulation moments in the digital games industry. *In*: McDONALD, Paul; DONOGHUE, Courtney B.; HAVENS, Timothy. (ed.). **Digital Media Distribution: portals, platforms, pipelines**. New York University Press, 2021.

KIRKPATRICK, Graeme. **Computer Games and the Social Imaginary**. Cambridge: Polity, 2013.

KURZ, Robert. A expropriação do tempo: falta de tempo e aceleração na cultura non-stop. Tradução de José Marcos Macedo. **O beco online**, 1999. Disponível em: <http://www.obecoonline.org/rkurz29.htm>. Acesso em: 30 out. 2020.

LE LUDEC, Clément; CORNET, Maxime; CASILLI, Antonio A. The Problem with Annotation: Human Labour and Outsourcing Between France and Madagascar. **Big Data & Society. Online First**, p. 1-13, 2023.

LOH, Matthew. League of Legend's fans shaved their heads and swarm the streets to celebrate a Chinese team's world championship win. **Business Insider**, 9 nov. 2021. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/chinese-gaming-fans-storm-streets-celebrate-leagueoflegends-upset-win-2021-11>. Acesso em: 26 nov. 2024.

LOPES, Victor. Publishers devem terceirizar mais serviços ao Brasil para produção de jogos, diz presidente da Atragames. **Itforum**, 18 jan. 2024. Disponível em: <https://itforum.com.br/colunas/publishers-terceirizar-2024-atragames/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

LORDON, Frédéric. **Willing slaves of Capital: Spinoza and Marx on desire**. London: Verso, 2004.

MAGALHÃES, Bruno. Microsoft compra a Activision: entenda os próximos passos da aquisição. **TechTudo**, 20 jan. 2022. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/01/microsoft-compra-a-activision-entenda-os-proximos-passos-da-aquisicao.ghtml>. Acesso em: 26 nov. 2024.

MARCUSE, Herbert. **A dimensão estética**. Edições 70, 2007.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Volume 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MASSEY, Douglas S. *et al.* **Worlds in motion: understanding international migration at the end of the millennium**. Oxford/New York: Oxford University Press, 2005.

McROBBIE, Angela. **Be Creative: making a living in the new culture industries**. Cambridge: Polity, 2016.

MERCHANT, Brian. AI is already taking jobs in the video game industry. **Wired**, 23 jul. 2024. Disponível em: <https://www.wired.com/story/ai-is-already-taking-jobs-in-the-video-game-industry/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

MEZZADRA, Sandro; NEILSON, Brett. **Border as a Method, or, the multiplication of labor**. Duke University Press, 2013.

MIÈGE, Bernard. Principal ongoing mutations of cultural and informational industries. *In*: WINSECK, Dwayne; JIN, Dal Yong. (ed.). **The Political Economies of Media**. London: Bloomsbury Academic, 2011.

MINASSIAN, Hovig. T.; ZABBAN, Vinciane. *In*: SOOTAMA, Olli; ŠVELCH, Jan (ed.). **Game Production Studies**. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2021.

MIRRLEES, Tanner. **Global entertainment media: between cultural imperialism and cultural globalization**. Routledge, 2013.

NIEBLER, Valentin.; ANIMENTO, Stefania. Organising fragmented labour: the case of migrant workers at Helping in Berlin. **Economic and Labour Relations Review**, v. 34, n.1, p. 21-40, 2023.

NIEBORG, David. **Triple A: the political economy of the blockbuster videogame**. Doctoral Thesis - University of Amsterdam, Amsterdam, 2011.

NIEBORG, David. Plataformização da produção cultural e jornalismo de games: uma entrevista com David Nieborg. Entrevista cedida a André Campos Rocha. **Contracampo**, Niterói, v.43, n.1, p. 01-15, 2024.

NIEBORG, David; FOXMAN, Maxwell. **Mainstreaming and Game Journalism**. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2023.

NIEBORG, David.; POELL, Thomas. The platformization of cultural production: Theorizing the contingent cultural commodity. **New Media & Society**, v. 20, n.11, p. 4275-4292, 2018.

OAKLEY, Kate; O'CONNOR, Justin. The Cultural Industries: An Introduction. *In*: OAKLEY, Kate; O'CONNOR, Justin. (ed.). **The Routledge Companion to the Cultural Industries**. New York: Routledge, p. 1 – 32, 2015.

OFFE, Claus. **Trabalho & Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OZIMEK, Anna M. Outsourcing digital game production: The case of Polish testers. **Television & New media**, v. 20(8), p. 824-835, 2019.

PARK, Jiyeon. **Revisiting Labor Mobility in Industrial Relations: the case of Korean Game Industry**. Dissertation (Master of Science) - The State University of New Jersey, New Brunswick, New Jersey, 2022.

PARK, Solip. To Become a Cultural Fit, or To Leave? Game Industry Expatriates and the Issue of Migration and Inclusivity. **DiGRA'23 - Proceedings of the 2023 DiGRA International Conference**, 2023.

PELEGRIINI, João Gabriel S. **As fronteiras do trabalho digital: autonomia, flexibilidade, criatividade e sincronia temporal**. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de São Carlos, 2023.

PETTICA-HARRIS, Amanda; WESTSTAR, Johann; McKENNA, Steve. The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development. **Organization**, v. 22, n.4, p. 570–587, 2015.

PIOVANI, Juan I. La entrevista en profundidad. In: MARRADI, Alberto; ARCHENTI, NÉLIDA, Archenti; PIOVANI, Juan I. (org.). **Metodologia da las ciencias sociales**. Buenos Aires: Emecé Editores, 2007.

POELL, Thomas; NIEBORG, David.; DUFFY, Brooke E. **Platforms and cultural production**. Polity, 2022.

Por que dubladores brasileiros protestam por regulamentação de inteligência artificial? **G1**, 22 jan. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2024/01/22/por-que-dubladores-brasileiros-protestam-por-regulamentacao-da-inteligencia-artificial.ghtml>. Acesso em: 26 nov. 2024.

POTTIE-SHERMAN, Yolande; LYNCH, Nicholas. Gaming on the edge: Mobile labour and global talent in Atlantic Canada's video game industry. **The Canadian Geographer**, v. 63, n.3, p. 425-439, 2019.

PURSER, Ronald E. **McMindfulness**: how mindfulness became the new capitalism spirituality. London: Repeater, 2019.

QUEBECENTETE. **Quebecentete**, 2024. Disponível em: <https://www.quebecentete.com/pt/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

RAINNIE, Al; McGRATH-CHAMP, Susan; HEROD, Andrew. Making Space for Geography in Labour Process Theory. In: THOMPSON, Paul; SMITH, Chris (ed.). **Working Life**: renewing labour process analysis. London: Palgrave, 2010.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Brasília, **Receita Federal**, 23 jun. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/cadastros/cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae>. Acesso em: 26 nov. 2024.

Relaxed Immigration Rules for Games Industry Workers Announced. **Iasservices**, 16 maio 2024. Disponível em: <https://iasservices.org.uk/24436-2/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

ROCHA, André C. Tempo livre e indústria cultural no capitalismo de plataforma. **Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS**, 2020.

ROCHA, André C.; GROHMANN, Rafael; GUILHERME, Guilherme H. Worker-Led AI Governance: Hollywood Writers' Strikes and Policy from Below. **Information, Communication & Society**, 2024. No prelo.

ROCHA, André C.; GROHMANN, Rafael; WOODCOCK, Jamie. Labor and Migration in the Game Industry: Circulation of Workers and Struggles across contexts. **Globalizations**. 2024. No prelo.

ROSA, Hartmut. **Aceleração**: a transformação das estruturas temporais na modernidade. São Paulo: Unesp, 2019.

ROSSITER, Ned. Report: Creative labour and the role of intellectual Property. **Fibreculture**, 1. 2003. Disponível em: http://journal.fibreculture.org/issue1/issue1_rossiter.html

RYE, Johan F.; SCOTT, Sam. The Mobility-Immobility Dynamic and the 'Fixing' of 'Migrant' Labour Power. **Critical Sociology**, p. 1-16, 2023.

SAKUDA, Luiz Ojima.; FORTIM, Ivelise (org.). **II Censo da Indústria Brasileira de Jogos Digitais**. Ministério da Cultura: Brasília, 2018.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma**. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante, 2016.

SCHREIER, Jason. **Blood, Sweat and Pixels**. New York: Harper, 2017.

SCHREIER, Jason. **Press reset: ruin and recovery in the video game industry**. New York: Grand Central Publishing, 2021.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SHIN, Joon. **Immigrant Workers, the Labour Market and Skills Formation in the Sydney Construction Industry**. Doctoral Thesis - University of Sydney, Sydney, 2009.

SINGER, Colin. Gaming Industry Calls for Skilled Immigration Boost.

Immigration.ca, 1 nov. 2016. Disponível em: <https://immigration.ca/gaming-industry-calls-skilled-immigration-boost/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

SMITH, Chris. The double indeterminacy of labour power: labour effort and labour mobility. **Work, Employment and Society**, v.20, n.2, p. 389-402, 2006.

SMITH, Chris. Go with the Flow: Labour Power Mobility and Labour Process Theory. In: THOMPSON, Paul; SMITH, Chris (ed.). **Working Life: renewing labour process analysis**. London: Palgrave, 2010.

SMITH, Chris. Continuity and Change in Labor Process Analysis Forty Years After Labor and Monopoly Capital. **Labour Studies Journal**, v.40, n.3, p. 222-242, 2015.

SMITH, Chris; THOMPSON, Paul. Debating Labour Process Theory and the Sociology of Work. In: THOMPSON, Paul; SMITH, Chris (ed.). **Working Life: renewing labour process analysis**. London: Palgrave, 2010.

SOTAMAA, Olli; ŠVELCH, Jan. Introduction: Why Game Production Matters?. In: SOTAMAA, Olli; ŠVELCH, Jan. (ed.). **Game Production Studies**. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2021.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge, UK: Polity Press, 2016.

SRNICEK, Nick; WILLIAMS, Alex. **Inventing the Future: postcapitalism and a world without work**. London: Verso, 2015.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

THOMPSON, Paul. Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis. **Work, Employment and Society**, v.27, n.3, p. 472-478, 2013.

THOMPSON, Paul; SMITH, Chris. Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of Sociology of Work. **Sociology**, v. 43, n.5, p. 913-30, 2009.

Top public game companies by revenues. **Newzoo**, 2023. Disponível em: <https://newzoo.com/resources/rankings/top-25-companies-game-revenues>. Acesso em: 26 nov. 2024.

TSING, Anna. Supply Chains and the Human Condition, **Rethinking Marxism**, v.21, n.2, p. 148-176, 2009.

TÜRCKE, Cristoph. **Sociedade excitada**: filosofia da sensação. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2010.

URRY, John. Mobile Sociology. **The British Journal of Sociology**. 2010.

VAN DOORN, Niels; VIJAY, Darsana. Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure. **Environment and Planning A: Economy and Space**, v.56, n.4, 2021.

VAN DOORN, Niels; SHAPIRO, Aaron. **Studying the Gig Economy ‘Beyond the Gig’**: a research agenda. 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4583329>

VARELLA, João. **Videogame Pandemia**. São Paulo: Elefante, 2021.

VOß, Günter G. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft: Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**, ano 3, p. 473 – 487, 1998.

WESTSTAR, Johanna *et al.* **IGDA – Developer Satisfaction Survey 2021 – Summary Report**. 2021.

WHITSON, Jennifer R. The New Spirit of Capitalism in the game industry. **Television & New media**, v. 20, n.8, p. 789-801, 2019.

WITKOWSKI, Wallace. Videogames are a bigger industry than movies and North American sports combined, thanks to the pandemic. **Market Watch**, 22 dez. 2020. Disponível em: <https://www.marketwatch.com/story/videogames-are-a-bigger-industry-than-sports-and-movies-combined-thanks-to-the-pandemic-11608654990>. Acesso em: 26 nov. 2024.

WITTEL, Andreas. Toward a Network Sociality. **Theory, Culture & Society**, v.18, n.6, p. 51-76, 2001.

WOODCOCK, Jamie. **Marx no fliperama**: videogames e luta de classes. São Paulo, SP: Autonomia literária, 2020.

WOODCOCK, Jamie. How to beat the boss: Game Workers Unite in Britain. **Capital & Class**, v. 44, n.4, p. 523-529, 2020a.

WOODCOCK, Jamie. Organizing in the Games Industry: The Story of Game Workers Unite U.K. **New Labor Forum**, v. 29, n.1, p. 50-57, 2020b.

XAVIER FILHO, Jose Lindenberg J. **Jogos eletrônicos como mediação comunicativa da cultura**: um olhar a partir da cultura de produção. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

ZAMBARDA, Pedro. Em 25 dias de 2024, já temos mais de 5900 demissões no setor de videogames e correlatos. **Drops de jogos**, 25 jan. 2024. Disponível em: <https://dropsdejogos.uai.com.br/noticias/industria/5900-demissoes-setor-videogames/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

ZAMBARDA, Pedro. URGENTE: Marco Legal dos Games é aprovado na íntegra na Câmara. **Drops de jogos**, 9 abr. 2024a. Disponível em: <https://dropsdejogos.uai.com.br/noticias/indie/marco-legal-dos-games-aprovado-camara/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

GLOSSÁRIO

Jogos triple-A: Jogos digitais com grandes orçamentos, considerados normalmente os *blockbusters* da indústria, com franquias licenciadas que são fonte de altos lucros para as empresas desenvolvedoras. Dada sua maior complexidade, o processo de produção de um jogo triple-A envolve centenas ou milhares de trabalhadores, apresentando maior especialização de funções e tarefas.

MMOG: Os *Massive Multiplayer Online Games* são jogos digitais online em que milhares ou até milhões de jogadores compartilham um universo digital que opera em tempo real.

Publisher: As *publishers* (ou publicadoras) situam-se no topo do ecossistema de produção de jogos digitais, uma vez que, além de produzirem jogos próprios, possuem maior orçamento para financiar e patrocinar projetos de estúdios menores ou independentes. Elas também são responsáveis pela distribuição, marketing e relação com a comunidade. Sua função é análoga às editoras de livros.

SDK: Os *Software Development Kits*, ou Kits de Desenvolvimento de Software, também chamados de *DevKits*, são um conjunto de ferramentas de desenvolvimento de software que permitem a criação de aplicativos para determinadas plataformas, *frameworks* ou consoles. Na indústria de jogos digitais, as grandes empresas de *hardware* proprietárias de consoles – Sony, Microsoft e Nintendo – vendem licenças de uso dos *SDK's* para que os estúdios e empresas de desenvolvimento criem jogos para suas plataformas.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturada (Geral)

Informações gerais

1. Nome
2. Idade
3. Gênero
4. Tempo que trabalha na indústria de games

Tópico 1: Trajetória de vida e carreira

- Quais foram os motivos que te levaram a trabalhar na indústria de games? Você sempre gostou de ou jogou videogames?
- Como você se capacitou para trabalhar nessa área? Fez algum curso superior, algum curso técnico, aprendeu por conta própria?
- Como você se inseriu nessa área? Qual foi seu primeiro emprego no campo de produção de games?

Tópico 2: Organização/Empresa/Estúdio

- Qual é sua empresa atual e onde você mora?
- Qual é o tipo de jogo que sua empresa produz?
- Qual é o tamanho da sua atual empresa? É uma empresa grande ou pequena?
- Qual é o tipo de sua empresa? É uma empresa independente, é uma subsidiária de uma *parent company* ou é uma *publisher*?

Tópico 3: Contexto de trabalho / Processo de trabalho

- Qual que é seu cargo e sua função atual?
- Qual é seu tipo de contrato de trabalho?
- Você pode me dizer um pouco sobre seu típico dia de trabalho?
- Quando e onde você trabalha? Por quanto tempo você trabalha? Você acha que seu dia de trabalho é flexível? Se sim, por quê?
- Você acha que a intensidade do seu trabalho muda dependendo da fase de um desenvolvimento de um jogo? Se sim, como é isso?
- Quais tipos de habilidades e competências você precisa para a sua profissão?
- Você se atualiza? Como você faz isso?

Tópico 4: Relações no trabalho / Times / Controle do trabalho

- Como é a organização do seu trabalho? Com quem você trabalha frequentemente?
- Quais são os desafios que você encontra no trabalho em equipe? Como você lida com esses desafios?

- Quando há diferentes opiniões em um projeto entre o time de desenvolvimento e a gestão, como esses problemas são resolvidos?

Tópico 5: Lutas pelo esforço de trabalho

- Você pode me falar um pouco sobre o processo de avaliação da sua performance? (Quem está no comando e quais critérios são usados?) Há penalidades por receber uma má avaliação da performance? Quais são os prêmios de uma boa performance?
- O que você pensa sobre seu pagamento e suas condições/horas de trabalho?
- Há alguma estratégia que você usa para incrementar seu pagamento ou melhorar suas condições de trabalho dentro da empresa?
- O que você faz quando a gestão te demanda muito ou quando você sente que a intensidade do trabalho é muito alta?
- Você acha que sua organização respeita seu trabalho? Por quê?
- Você pretende ser promovido ou visa um aumento de salário?

Tópico 6: Experiência de mobilidade / Experiência de migração

- Considerando a empresa que você está agora. Você acha fácil ir para outra empresa/estúdio com condições de trabalho similares ou melhores? Por quê?
- Qual é o tipo de processo pelo qual você passa para ir para outra empresa ou mudar de empresa?
- Como foi esse processo de ir trabalhar para essa empresa/estúdio estrangeiro? Você que buscou esse emprego? Você que foi procurado? Por quais meios houve esse contato?
- Se você teve que migrar, por que não preferiu fazer o trabalho online ou remoto? A empresa não te ofereceu essa possibilidade? Se não, quais você acha que são as vantagens, do ponto de vista da empresa, que você more no exterior?
- Como foi o seu processo migratório? Quais foram as dificuldades que você enfrentou? Qual é o tipo de visto que você possui? É algum visto especial de trabalho?
- Há muitos imigrantes trabalhando na sua empresa? De onde eles são? Como é normalmente a relação com eles?
- Como você se sente sendo um trabalhador imigrante no país que você trabalha?
- Como você enxerga o mercado de trabalho na área de games no Brasil? Quais são os pontos positivos e negativos que você identifica?
- Pensando no seu futuro. Você pretende ir para outra empresa no futuro? Já pensou em mudar de profissão? Ir para outra área? Ou mesmo mudar de país?

Tópico 7: Satisfações e desafios na indústria de games

- Qual você acha a parte mais satisfatória da sua profissão? E a mais difícil/decepcionante?
- Quais são os maiores desafios que você vê no trabalho na indústria de games?

- Como você reage a esses desafios? Essas estratégias são efetivas?
- Você se sente inseguro no seu emprego? Você sente que você é um trabalhador precário enquanto um trabalhador da indústria de games?
- Você acha que a indústria de games mudou muito nos últimos anos? Se sim, como?

Tópico 8: Atitude acerca de sindicatos

- Há sindicatos na sua empresa/estúdio? Você é atualmente membro de algum sindicato?
- Você sente que um sindicato/organização coletiva de desenvolvedores de games é (ou seria) efetiva para lidar com os desafios (pagamento, condições de trabalho, importunação sexual) que você enfrenta na indústria?
- Se houvesse um sindicato na indústria de games, como você o imaginaria e quais os tipos de problema você gostaria que ele lidasse?

Tópico 9: “Instrução ao sócia”

- Se existisse outra pessoa perfeitamente idêntica a você do ponto de vista físico, como você lhe diria para se comportar na empresa em relação à tarefa, aos colegas de trabalho, à hierarquia e à organização sindical de forma que não fosse possível perceber que não se trata de você?

Perguntas Finais

- Você pode me recomendar qualquer recurso acessível (site, páginas, grupos, etc) para que eu possa compreender mais sobre o trabalho na indústria de games?
- Tem algo que eu não te perguntei que você gostaria de falar?
- Você tem alguma pessoa para me indicar para que eu possa aplicar essa entrevista?

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada (Geral II)

Informações gerais

1. Nome
2. Idade
3. Gênero
4. Tempo que trabalha na indústria de games

Tópico 1: Trajetória de vida e carreira

- Quais foram os motivos que te levaram a trabalhar na indústria de games? Você sempre gostou de ou jogou videogames?
- Como você se capacitou para trabalhar nessa área? Fez algum curso superior, algum curso técnico, aprendeu por conta própria?
- Como você se inseriu nessa área? Qual foi seu primeiro emprego no campo de produção de games?

Tópico 2: Organização/Empresa/Estúdio

- Qual é sua empresa atual e onde você mora?
- Qual é o tipo de jogo que sua empresa produz?
- Qual é o tamanho da sua atual empresa? É uma empresa grande ou pequena?
- Qual é o tipo de sua empresa? É uma empresa independente, é uma subsidiária de uma *parent company* ou é uma *publisher*?

Tópico 3: Contexto de trabalho / Processo de trabalho

- Qual que é seu cargo e sua função atual?
- Qual é seu tipo de contrato de trabalho?
- Você pode me dizer um pouco sobre seu típico dia de trabalho?
- Quando e onde você trabalha? Por quanto tempo você trabalha? Você acha que seu dia de trabalho é flexível? Se sim, por quê?
- Você acha que a intensidade do seu trabalho muda dependendo da fase de um desenvolvimento de um jogo? Se sim, como é isso?
- Quais tipos de habilidades e competências você precisa para a sua profissão?
- Você se atualiza? Como você faz isso?

Tópico 4: Relações no trabalho / Times / Controle do trabalho

- Como é a organização do seu trabalho? Com quem você trabalha frequentemente?
- Quais são os desafios que você encontra no trabalho em equipe? Como você lida com esses desafios?
- Quando há diferentes opiniões em um projeto entre o time de desenvolvimento e a gestão, como esses problemas são resolvidos?

Tópico 5: Lutas pelo esforço de trabalho

- Você pode me falar um pouco sobre o processo de avaliação da sua performance? (Quem está no comando e quais critérios são usados?) Há penalidades por receber uma má avaliação da performance? Quais são os prêmios de uma boa performance?
- O que você pensa sobre seu pagamento e suas condições/horas de trabalho?
- Há alguma estratégia que você usa para incrementar seu pagamento ou melhorar suas condições de trabalho?
- O que você faz quando a gestão te demanda muito ou quando você sente que a intensidade do trabalho é muito alta?
- Você acha que sua organização respeita seu trabalho? Por quê?
- Você pretende ser promovido ou visa um aumento de salário?

Tópico 6: Experiência de mobilidade / Experiência de migração

- Considerando a empresa que você está agora. Você acha fácil ir para outra empresa/estúdio com condições de trabalho similares ou melhores? Por quê?
- Qual é o tipo de processo pelo qual você passa para ir para outra empresa ou mudar de empresa?
- Como é trabalhar para essa empresa/estúdio estrangeiro estando no Brasil? Como essas empresas fazem esse contato? Que tipo de trabalho elas normalmente buscam?
- Você alguma vez já foi sondado para trabalhar no exterior? Se sim, como foi isso? Recusou ou aceitou e por quais motivos?
- Como você enxerga o mercado de trabalho na área de games no Brasil? Quais são os pontos positivos e negativos que você identifica?
- Pensando no seu futuro. Você pretende ir para outra empresa no futuro? Já pensou em mudar de profissão? Ir para outra área? Ou mesmo mudar de país?

Tópico 7: Satisfações e desafios na indústria de games

- Qual você acha a parte mais satisfatória da sua profissão? E a mais difícil/decepcionante?
- Quais são os maiores desafios que você vê no trabalho na indústria de games?
- Como você reage a esses desafios? Essas estratégias são efetivas?
- Você se sente inseguro no seu emprego? Você sente que você é um trabalhador precário enquanto um trabalhador da indústria de games?
- Você acha que a indústria de games mudou muito nos últimos anos? Se sim, como?

Tópico 8: Atitude acerca de sindicatos

- Há sindicatos na sua empresa/estúdio? Você é atualmente membro de algum sindicato?

- Você sente que um sindicato/organização coletiva de desenvolvedores de games é (ou seria) efetiva para lidar com os desafios (pagamento, condições de trabalho, importunação sexual) que você enfrenta na indústria?
- Se houvesse um sindicato na indústria de games, como você o imaginaria e quais os tipos de problema você gostaria que ele lidasse?

Tópico 9: “Instrução ao sócia”

- Se existisse outra pessoa perfeitamente idêntica a você do ponto de vista físico, como você lhe diria para se comportar na empresa em relação à tarefa, aos colegas de trabalho, à hierarquia e à organização sindical de forma que não fosse possível perceber que não se trata de você?

Perguntas Finais

- Você pode me recomendar qualquer recurso acessível (site, páginas, grupos, etc) para que eu possa compreender mais sobre o trabalho na indústria de games?
- Tem algo que eu não te perguntei que você gostaria de falar?
- Você tem alguma pessoa para me indicar para que eu possa aplicar essa entrevista?

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada (Recrutador)

Informações gerais

1. Nome
2. Idade
3. Gênero
4. Tempo que trabalha na indústria de games

Tópico 1: Trajetória de vida e carreira

- Quais foram os motivos que te levaram a trabalhar na indústria de games? Você sempre gostou de ou jogou videogames?
- Como você se capacitou para trabalhar nessa área? Fez algum curso superior, algum curso técnico, aprendeu por conta própria?
- Como você se inseriu nessa área? Qual foi seu primeiro emprego no campo de produção de games?

Tópico 2: Percepções acerca da indústria

- Como você vê o mercado de trabalho na área de games hoje? O que tem mudado nos últimos anos?
- Como você vê o mercado de trabalho na área de games no Brasil? Quais as vantagens e desvantagens de se trabalhar no Brasil?

Tópico 3: Processo de recrutamento e seleção

- Quais são os principais meios de contato os trabalhadores?
- Como vocês chegam a eles?
- Qual o perfil de trabalhador que normalmente vocês buscam?
- Como é o processo de seleção e contratação?

Tópico 4: Cultura e migração

- Sabemos que na indústria de games há uma significativa porcentagem de mão de obra imigrante. Quais os maiores desafios que você vê para o trabalhador imigrante no trabalho da indústria de games?
- De que maneira você acha que essa alta porcentagem de imigrantes afeta o processo de trabalho na indústria de games?

Perguntas Finais

- Você pode me recomendar qualquer recurso acessível (site, páginas, grupos, etc) para que eu possa compreender mais sobre o trabalho na indústria de games?
- Tem algo que eu não te perguntei que você gostaria de falar?
- Você tem alguma pessoa para me indicar para que eu possa aplicar essa entrevista?