



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2023

27 a 30
SETEMBRO



UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DESENVOLVEDORES DE JOGOS DIGITAIS

A STUDY ON THE PERCEPTION OF QUALITY OF LIFE AT WORK OF DIGITAL GAME DEVELOPERS

ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas – Gestão de Carreira

Tamara Otilia Amaral Rosenblum, PUCRS, Brasil, tamaraamaralrosenblum@gmail.com

Patrícia Santos da Silveira, USP, Brasil, patissilveira89@gmail.com

Andrea Fechner, PUCRS, Brasil, santos.andrea02@edu.pucrs.br

Giovanna Buzanello, PUCRS, Brasil, giovannabuzanello@hotmail.com

José Leopoldo da Veiga Jardim Filho, PUCRS, Brasil, leopoldoveiga@gmail.com

Resumo

O segmento de jogos digitais cresceu no Brasil nos últimos anos e este destaque atraiu atenção para pesquisas e análises que não eram comuns anteriormente. Em pesquisas sobre empresas que compõem esta área, é comum descobrir dados sobre a cultura de "crunch" (prazos curtos para entregas complexas). A partir desta problemática, este trabalho analisou a percepção sobre qualidade de vida dos colaboradores que desenvolvem jogos em empresas brasileiras de diversas regiões do país. A pesquisa caracteriza-se como exploratória e de abordagem quantitativa. Como principais resultados, foi analisado o índice geral de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como satisfatório e índices insatisfatórios de remuneração e benefícios extras. A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo pauta do contexto acadêmico e empresarial desde o ano de 1950 (Klein, Pereira, Lemos; 2019). Conforme Fernandes e Ferreira (2015). Neste sentido, Woyciekoski, Stenert e Hutz (2012) definem o bem-estar social (BES) como a avaliação positiva à experiência de vida. As mudanças trabalhistas adotadas neste período pandêmico foram diversas. Dentre essas alterações, está a modificação do formato de trabalho, regularizado através da Lei N° 14.442 (Brasil, 2022) que cita sobre o teletrabalho como a prestação de serviços realizados no exterior no local do empregador. Uma das consequências do teletrabalho, especificamente durante o período pandêmico, foi o aumento da precarização do trabalho, jornada do trabalho ampliada sem o aumento de rendimentos, despesa para o desenvolvimento das tarefas profissionais na conta do trabalhador (energia, internet etc.) e problemas psicoemocionais (Oliveira e Ribeiro, 2020).

Palavras-chave: Crunch; Qualidade de Vida no Trabalho; Indústria de Jogos; TQWL-42; Jogos digitais.

Abstract

The digital games segment has grown in Brazil in recent years and this highlight has attracted attention to research and analysis that were not common before. In surveys on companies that make up this area, it is common to discover data on the culture of "crunch" (short deadlines for complex deliveries). Based on this problem, this work analyzed the perception of quality of life of employees who develop games in Brazilian companies from different regions of the country. The research is characterized as exploratory and with a quantitative approach. As main results, the general index of Quality of Life at Work (QVT) was analyzed, as satisfactory and unsatisfactory indexes of remuneration and extra benefits. The quality of life at work (QWL) has been on the agenda of the academic and business context since the 1950s (Klein, Pereira, Lemos; 2019). According to Fernandes and Ferreira (2015). In this sense, Woyciekoski, Stenert and Hutz (2012) define social well-being (SWB) as a positive assessment of life

experience. The labor changes adopted in this pandemic period were diverse. Among these changes is the modification of the work format, regularized through Law No. 14,442 (Brazil, 2022) which mentions telecommuting as the provision of services performed abroad at the employer's location. One of the consequences of telecommuting, specifically during the pandemic period, was the increase in precarious work, extended working hours without increasing income, expenses for the development of professional tasks on the worker's account (energy, internet, etc.) and psycho-emotional problems (Oliveira and Ribeiro, 2020).

Keywords: *Crunch; Quality of life at work; Games Industry; TQWL-42; Digital games.*

1. INTRODUÇÃO

No contexto da crise sanitária desencadeada pela pandemia Covid-19, os sentimentos negativos em relação ao trabalho e a vida foram expandidos no âmbito de tornar-se um problema de saúde pública (Amaral et al, 2021). Desta forma, Modesto, Souza e Rodrigues (2020) citam sobre a necessidade de pesquisas que abordem a relação de trabalho e esgotamento profissional durante o período pandêmico. As mudanças trabalhistas adotadas neste período pandêmico foram diversas (Amaral et al, 2021). Dentre essas alterações, está a modificação do formato de trabalho, regularizado através da Lei N° 14.442 de 02 de setembro de 2022 (Brasil, 2022) que cita sobre o teletrabalho como a prestação de serviços realizados no exterior no local do empregador.

Neste sentido, alguns setores foram afetados pela pandemia, todavia, o segmento de tecnologia apresentou crescimento (Uchôa-de-Oliveira, 2020). Uma fatia deste mercado tecnológico são as empresas desenvolvedoras de jogos, que apresentaram um crescimento de 5,3% no Brasil, segundo 19ª Pesquisa Global de Entretenimento e Mídia da “PricewaterhouseCoopers” ([PwC], 2021). Um dos possíveis motivos para o crescimento da indústria de jogos durante a pandemia Covid-19 foi o isolamento dos cidadãos em suas próprias casas, desta forma a demanda de entretenimento “on-line” aumentou (Cardozo, 2020). Ainda sobre a expressividade do mercado de jogos, no ano de 2020 teve um aumento nas vendas de jogos do mundo todo. Este aumento aconteceu ainda no período de pandemia e os jogos mobile foram o grande responsável. E em 2022 este número ainda vem aumento. (Newzoo, 2020). Neste sentido, é vislumbrado uma conexão entre o aumento da demanda por jogos e a precarização da jornada de trabalho para atender este público. Desta forma, o objetivo desse estudo é investigar qual a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) entre os desenvolvedores de jogos no Brasil.

Tendo em vista o objetivo da presente pesquisa, observa-se a importância de investigar o termo “crunch time” no mercado de jogos. Esta palavra se tornou popular na indústria de jogos que se refere a longas e intensas jornadas de trabalho das equipes de desenvolvimento buscando conseguirem entregar no prazo estipulado (Prieto e Nesteriuk, 2022). Conforme Edholm, Lidström e Steghöfer (2017) esse método de trabalho com prazos curtos para as entregas, faz parte da cultura de trabalho da indústria de jogos, desta forma, não é possível alterar, ou seja, os funcionários devem apenas aceitá-los. A indústria de jogos não tem sindicato específico no Brasil (Hilsenbeck Filho, 2020), neste contexto Prieto e Nesteriuk (2022) relacionaram o aumento da síndrome de burnout, desistência do trabalhador em permanecer no segmento ao efeito “crunch time”. Neste sentido, este trabalho inova por preencher a lacuna abordada pelos autores (Prieto e Nesteriuk, 2022) ao objetivar investigar a percepção do desenvolvedor de jogos com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), abordando uma perspectiva realista sobre as expectativas dos colaboradores e a indústria. A presente pesquisa buscou diversas regiões do Brasil e além de uma análise geral sobre o país, foi analisado se havia particularidades destas regiões considerando a diferença de percepção nas respostas (Pedroso, 2010).

A qualidade de vida no trabalho vem sendo pesquisada há muito tempo e os principais pesquisadores deste assunto são Bergeron, Werther e Davis, Oldham e Hackaman, Westley, Walton, entre outros (Limongi-França, 2011). O foco destas pesquisas foram buscar formas de trazer mais produtividade dos trabalhadores e em paralelo mais satisfação da pessoa em situação de trabalho (Fernandes, 1996). De modo geral, quando existe a preocupação com a qualidade

de vida no trabalho, as empresas buscam uma gestão humanizada, feedback e desenvolvimento constante, tarefas e ambiente adequados, oportunizar o desenvolvimento do indivíduo etc. (Klein, Pereira, Lemos; 2019). Pois, para conseguir trazer qualidade no desempenho das pessoas é necessário que elas tenham qualidade na sua rotina diária de trabalho (Fernandes, 1996). Baseado na ideia central de QVT e no cenário da indústria de jogos, julgou-se importante saber como este cenário está sendo desenvolvido no Brasil e qual impacto de culturas do exterior, da mesma área, nesta percepção. Para alcançar o objetivo de pesquisa foi utilizado o questionário TQWL- 42, que possui o propósito de mapear a qualidade de vida no trabalho através de diversos construtos (Pedroso et al, 2014) para pessoas que trabalham em um segmento específico.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Foi usado o TQWL-42 - Questionário de avaliação de qualidade de vida no trabalho para obter as respostas quanto a percepção de QVT dos trabalhadores de diversas regiões do Brasil. Este questionário foi desenvolvido por Bruno Pedroso em 2010, em sua Dissertação de Mestrado pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná. O segmento de jogos no Brasil emprega atualmente 12.441 pessoas (Associação Brasileiras de Games [ABRAGAMES], 2022), este quantitativo representa o universo da pesquisa. Visto que conforme Marconi e Lakatos (2003), o universo de pesquisa é caracterizado como o conjunto de seres animados ou inanimados com pelo menos uma característica em comum. Deste universo, 43 pessoas responderam ao questionário, para elegibilidade da população pesquisada os entrevistados precisavam possuir idade igual ou maior que 18 anos, trabalhar desenvolvendo jogos em empresas situadas no Brasil caracterizando, assim, a amostra da pesquisa.

Segundo Gil (2008), a amostra é o subconjunto do universo, que estabelece as mesmas características deste. Para determinar o tamanho da amostra foi utilizado o cálculo amostral, apresentado pela Equação 1, com nível de confiança de 95% e um erro amostral de 15%, sobre a quantidade total da população de desenvolvedores de jogos no Brasil em 2022.

A população nacional total projetada pela Abragames (2022), é de 12.441 e considerando um nível de confiança de 95% e um erro amostral de 15%, valores de p e q iguais a 0,5, obtém-se uma amostra mínima de 42,54, neste sentido foi utilizado o critério de arredondamento contabilizando uma amostra mínima de 43 cidadãos. O fator determinante para participar da pesquisa foi ser funcionário de empresas de jogos brasileira. Os entrevistados receberam via e-mail a solicitação de participação a pesquisa que foi confeccionada através do “Microsoft Forms”. Ao acessarem o link os participantes abriram o TQWL-42 transcrito no “Microsoft Forms” onde receberam informações sobre o procedimento ao qual estavam sendo submetidos e informações sobre a pesquisa. A coleta de dados ocorreu integralmente em ambiente virtual, isto é, para responder ao questionário de pesquisa o participante precisou de um computador ou dispositivo com conexão com a internet. Estimou-se a necessidade de tempo através de um pré-teste com 5 (cinco) participantes, o tempo médio foi de 15 minutos para responder o questionário inteiro. Não foi exigido dados pessoais, sendo assim considerado anônimo.

O autor, Bruno Pedroso (2010, p.104), construiu uma ferramenta para tabulação dos dados e cálculo dos resultados com o uso do “software Microsoft Excel”, justificando que este “software” é o mais usado em aplicações de cálculos e gráficos. A ferramenta calcula automaticamente os cálculos dos escores e estatística descritiva do TQWL-42. De posse do banco de dados então, foram tabulados e tratados com auxílio da ferramenta citada. A análise dos dados obtidos sugerida por Pedroso (2010) foi a utilização de classificação da qualidade de vida no trabalho proposto por Timossi et al. (2009), em que um ponto central 50 caracteriza o nível intermediário, enquanto os valores 25 e 75 são caracterizados como insatisfação e satisfação de forma respectiva..

3. FORMATOS

O tipo de letra “*Times New Roman*” é o adotado em todos os títulos e textos do documento.

Assim sendo, devem ser seguidas as formatações descritas nesta seção (nota: poderá utilizar os estilos automáticos já criados neste documento).

O título do artigo em Português ou Espanhol é escrito em tamanho 14, maiúsculo, negrito, 12 pontos de espaçamento antes e depois e alinhamento centrado. Nos artigos em Português ou Espanhol, deve existir um segundo título em língua inglesa. O título do trabalho em língua estrangeira deve ser escrito em tamanho 14, maiúsculo, negrito, 12 pontos de espaçamento antes e depois e alinhamento centrado.

O bloco constituído pelos autores, com suas respectivas instituições, país de origem e contato de e-mail, devem ser escritos em tamanho 10, com espaçamento simples e espaçamento de 6 pontos depois. Deverão ser submetidos 2 arquivos no formato ".pdf", um com nome dos autores e outro sem nomes. O arquivo deve ter no máximo 5 Mb.

O próximo bloco corresponde ao *Resumo/Abstract* do artigo. No título desta seção deverá ser utilizado o tamanho 12, negrito, alinhamento à esquerda, com espaçamento simples, antecedido de 12 pontos e sucedido de 6 pontos.

O corpo do *resumo/abstract* deverá utilizar o tamanho 10, alinhamento justificado e espaçamento simples. Este *resumo/abstract* deverá ter no máximo 250 palavras.

Depois do *resumo/abstract* devem ser indicadas algumas palavras-chave/*keywords* que caracterizam o conteúdo do artigo. As palavras-chave/*keywords* devem ser no máximo cinco (5), separadas por ponto-e-vírgula (“;”) e devem ser formatadas em tamanho 10, alinhamento justificado, com espaçamento simples e espaçamento de 12 pontos depois.

Nos artigos submetidos em português ou espanhol, é obrigatório incluir também a versão inglesa do resumo e palavras-chave. O *abstract* e as *keywords*, e respectivos títulos, devem estar em *Itálico* e, no restante, utilizam as mesmas regras de formatação do resumo e palavras-chave.

As seções devem ser numeradas sequencialmente (1, 2, ..., n).

O título das seções deverá ser em tamanho 12, negrito, maiúsculas pequenas, alinhamento à esquerda, espaçamento simples, antecedido por um espaçamento de 12 pontos e seguido de um espaçamento de 6 pontos.

As subseções também devem ser numeradas sequencialmente e em multinível relativamente à sua seção (1.1, 1.2, ..., 1.n; 2.1, ..., 2.n; ...; n.1, ..., n.n).

No título das subseções deverá ser utilizado o tamanho 12, negrito, alinhamento à esquerda, espaçamento simples e antecedido por um espaçamento de 12 pontos e seguido de um espaçamento de 6 pontos.

Não é encorajado que uma seção tenha apenas uma subseção, como também é fortemente desencorajado um terceiro nível de seção (subseção da subseção). Caso sejam realmente necessárias sub-subseções, estas devem ser numeradas sequencialmente e em multinível da subseção em questão.

O corpo de texto de todo o documento deverá utilizar o tamanho 12, alinhamento justificado com um espaçamento simples entre linhas e espaçamento de 6 pontos depois.

3.1 Marco Conceitual e Resultados

Os resultados aparecem em cinco esferas de pesquisa que são: biológico e fisiológico, psicológico e comportamental, sociológico e relacional, econômico e político, ambiental e organizacional. O aspecto que não está em nenhuma esfera é a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho sob o viés do respondente. (Pedroso, 2010). Para conhecimento da amostra,

foram feitos questionamento iniciais fazendo referência a: gênero, idade, escolaridade, estado da empresa onde trabalhava, faixa salarial e se exercia função de liderança. A amostra teve características de maioria homens, idade de 26 até 33 anos, com ensino superior incompleto, com salário de R\$ 1.212,00 até R\$ 3.636,00 e que não exerce função de liderança.

A primeira análise do instrumento é a geral e das cinco esferas, o menor índice foi o econômico e político (Figura 1) referindo-se a aspectos de recursos financeiros, que questiona sobre o quão suficiente o salário é para satisfazer as necessidades do indivíduo e da família. Benefícios extras, que quando a empresa dispõe, mostra vantagem perante outras empresas. Jornada de trabalho e o quanto esta é condizente com a disposição do trabalhador para realizar seu trabalho. Segurança de emprego que questiona sobre a segurança de estabilidade no emprego. (Pedroso, 2010).

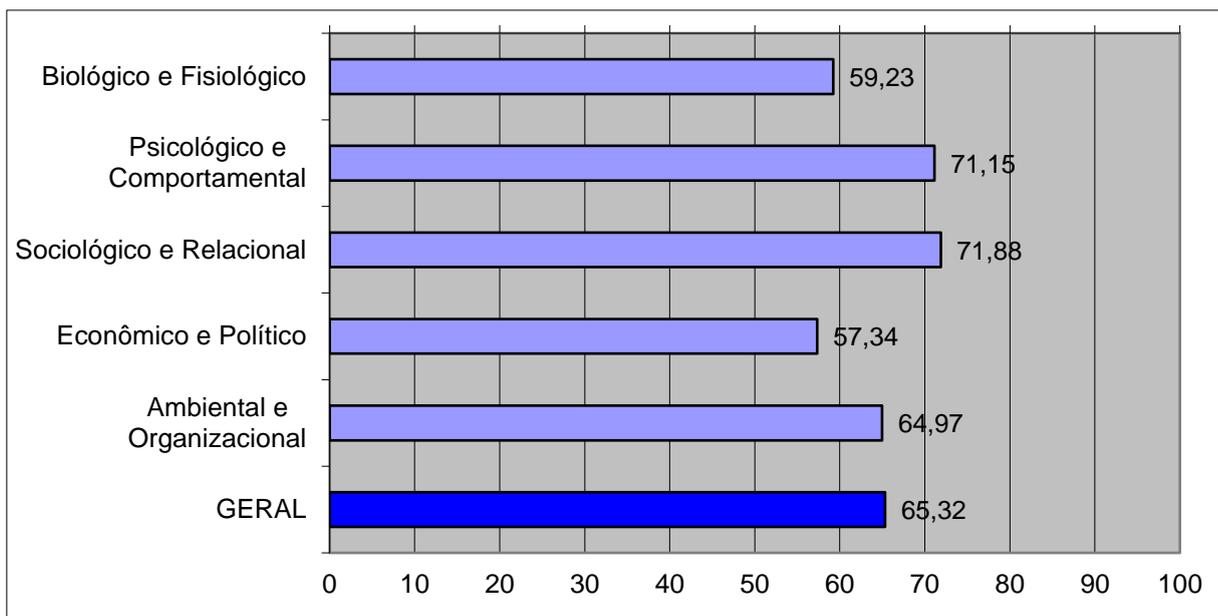


Figura 1 - Resultado geral

Com 57,34% no total, os menores percentuais ficaram nos aspectos de benefícios extras com 47,97% e recursos financeiros com 52,03%. A remuneração adequada vem de encontro a conceitos já existentes como, por exemplo, as necessidades humanas de Maslow (1954), onde a base da pirâmide indica cobrir as necessidades fisiológicas e de segurança. Tendo uma remuneração adequada, o indivíduo consegue manter um estilo de vida satisfatório. Um percentual que indica que o mercado de desenvolvimento de jogos está pagando salários medianos e os benefícios extras não são atrativos. Que, baseado na teoria dos dois fatores de Herzberg (1987), esta prática pode trazer uma insatisfação ao colaborador.

Estes números coincidem com um índice mais baixo de todos os aspectos respondidos, que é aspecto de serviços de saúde e assistência social com 41,57%. Que correspondem aos serviços que a empresa disponibiliza como atendimento médico e odontológico, por exemplo. Levando em conta que a QVT pode ser determinada como a busca pelo bem-estar e pela saúde física e mental do trabalhador no desempenho das suas funções, o baixo percentual deste aspecto é um ponto de atenção importante (Klein, Pereira, Lemos; 2019). Este por sua vez, vem da esfera biológica e fisiológica com 59,23% no resultado geral.

Esta esfera tem como aspectos a disposição física e mental, que questiona sobre a disposição do trabalhador de realizar suas tarefas, chama-se de capacidade de trabalho o ato de conseguir realizar tarefas com eficácia. Os serviços de saúde e assistência social já citados e tempo de

repouso precisam ser satisfatórios ao colaborador entre um dia e outro de trabalho. As ações para a promoção da saúde vão além da preocupação de evitar doenças, ter um estado de satisfação e plenitude também é ser saudável. Assim como ter paz não é apenas a ausência de guerra. (Limongi-França, 2011). Em contrapartida, a esfera com percentual mais alto é a sociológica e relacional com 71,88%. Que tem como seus aspectos a liberdade de expressão, onde o indivíduo tem espaço para trazer suas ideias sem punições. Relações interpessoais que diz respeito aos relacionamentos com colegas e pares. Autonomia para a tomada de decisão e tempo de lazer disponível para prática de atividades desse cunho. (Pedroso, 2010). O aspecto liberdade de expressão teve a maior nota desta esfera com 75,00%, e menor nota o aspecto de tempo de lazer com 67,44%.

Levando em consideração que no mercado de jogos a equipe criativa ajuda no diretamente desenvolvimento do produto com referências e ideias de melhoria, a opinião dos trabalhadores deve ser levada em consideração todo o tempo. Segundo Rodrigues (2016), a autonomia crescente, a multiplicidade de habilidades, o planejamento, etc. não são diretamente proporcionais ao QVT, mas a satisfação do colaborador é derivada de um ambiente com estes aspectos de trabalho. Corroborando para este aspecto Coutinho (2009) afirma que equilibrar autonomia, responsabilidade sobre a tarefa e a união das equipes dentro da empresa permite que haja equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Respeitar a diversidade e preferência de cada ser humano propicia um ambiente de trabalho coerente com quem faz parte dele. O percentual mais alto da pesquisa é o aspecto da significância da tarefa com 78,49% e está na esfera psicológica e comportamental.

Esta esfera é constituída pelos aspectos de autoestima que é a autoavaliação do colaborador no ambiente laboral. A significância da tarefa que é a percepção do indivíduo sobre a importância do seu trabalho. Feedback que é a retro informação do desempenho do colaborador e desenvolvimento pessoal e profissional e o quanto a empresa incentiva isso. (Pedroso, 2010). Para o desenvolvimento criativo de um jogo, apenas uma ideia não é o suficiente para se tornar algo tangível, mas sim o olhar da equipe que torna este produto uma realidade. A equipe que desenvolve este jogo é basicamente composta por um programador que vai fazer o jogo ganhar movimento, um game designer que vai fazer o jogo ser divertido e imersivo e um artista que vai fechar este produto com a melhor aparência possível. É uma equipe bastante diversa em conhecimentos e sua visão é essencial para a finalização de um produto com qualidade. De acordo com Rodrigues (2016), o enriquecimento e reestruturação do cargo está ligado diretamente com a satisfação do colaborador.

O fato de a empresa se preocupar com o desenvolvimento do trabalhador, incluindo este num cargo que ele possa contribuir no desempenho de suas funções habituais proporciona uma melhor qualidade de vida no trabalho. Corroborando com esta visão, Bergamini e Coda (1997) traz que, o desejo de reconhecimento por sua capacidade de desenvolver o trabalho causa motivação pessoal ao colaborador, que supera fatores externos dados pela empresa. O que gera uma reputação positiva a este trabalhador e revitaliza seu potencial criativo. Percebendo este contexto, o quanto cada função tem um peso e sabendo que o jogo digital é um “software”, este segmento costuma se utilizar de métodos ágeis, que consiste em muita iteração no desenvolvimento do seu produto. Junto desta metodologia vem características como, colaboração com o cliente e interações, que se relacionam com os índices apresentados na esfera psicológica e comportamental. (Beck et al., 2001).

A última esfera é a ambiental e organizacional, que teve a nota de 64,97%. Nela temos os aspectos de condições de trabalho que questionam sobre a ergonomia do ambiente laboral, oportunidade de crescimento e a existência da possibilidade de promoções etc. Variedade da tarefa que questiona o quanto é monótono o dia a dia do trabalhador e identidade da tarefa que questiona o quanto o colaborador consegue fazer uma tarefa do início ao fim, e não apenas partes desta (Pedroso, 2010). Nesta esfera, as duas notas mais baixas são as de oportunidade de

crescimento com 57,56% e variedade da tarefa com 59,30% que ainda se encontram na medida satisfatória. Para o aspecto de oportunidade de crescimento, pode-se analisar com a questão do aquecimento do mercado de forma recente. Segundos a ABrAgames (2022), em 2014 existiam 133 empresa de jogos no Brasil, em 2018 subiu para 375 e estes números cresceram de forma exponencial em 2022 chegando a 1009 estúdios de jogos.

A autoavaliação de QVT ficou com nota 73,55%, o que parece ser tranquilizante em questões gerais. Mas alguns índices poderiam ser melhores e ajudaria a manter este nível em proporções ainda mais satisfatórias. O segmento de jogos no Brasil vem crescendo e é importante que as organizações possam perceber estes índices como um guia para novas iniciativas empresariais. Das regiões do Brasil, que responderam à pesquisa, se destacaram os estados de Minas Gerais, Rio Grande do Sul e São Paulo. Em Minas Gerais, o menor índice foi da esfera biológica e fisiológica, apresentando 29,17% em serviços de saúde a assistência social, este percentual ficou abaixo dos apresentados pelos outros estados, e se enquadra como insatisfatório. Já o Rio Grande do Sul teve como destaque a mesma esfera que Minas Gerias, porém, apresentando percentuais insatisfatórios nos aspectos de benefícios extras com 45,31% e recursos financeiros com 47,40%. O RS teve uma diferença de 5% menor em relação aos demais.

Revisitando Maslow (1954), as necessidades biológicas e fisiológicas fazem parte da base da pirâmide, ou seja, são as primeiras a serem acolhidas. Os resultados apontados alertam para uma preocupação quanto a melhoria desta esfera nestas regiões. Por fim, em São Paulo, destacou-se a esfera sociológica e relacional, com um percentual de 46,88% para tempo de lazer, que se caracteriza como insatisfatória. Segundo Prieto e Nesteriuk (2022), o amor pelo trabalho, a paixão e o perfeccionismo, mesmo na cena independente de jogos, podem levar o colaborador ao limite da sua saúde mental e relações pessoais, criando um ambiente de exaustão que prejudica a divisão entre trabalho e vida pessoal. Complementando, Dejours (1992) traz, que o tempo fora do trabalho não propicia para todos as vantagens que é esperada. Se for levado em conta o custo de atividades como, por exemplo, esporte, cultura e cursos profissionais, e o tempo gasto com atividades inelásticas como as tarefas domésticas, são poucos os colaboradores que conseguem se organizar de acordo com seus desejos e necessidades.

A última análise da ABrAgames em 2022, identificou que a região do Sudeste é a região brasileira que possui a maior concentração de empresas de jogos no país. No relatório de 2022 foram mapeadas as indústrias de jogos no Brasil, sendo que 57% do total de empresas deste segmento está localizado no Sudeste, conforme ilustrado pela Figura 2.

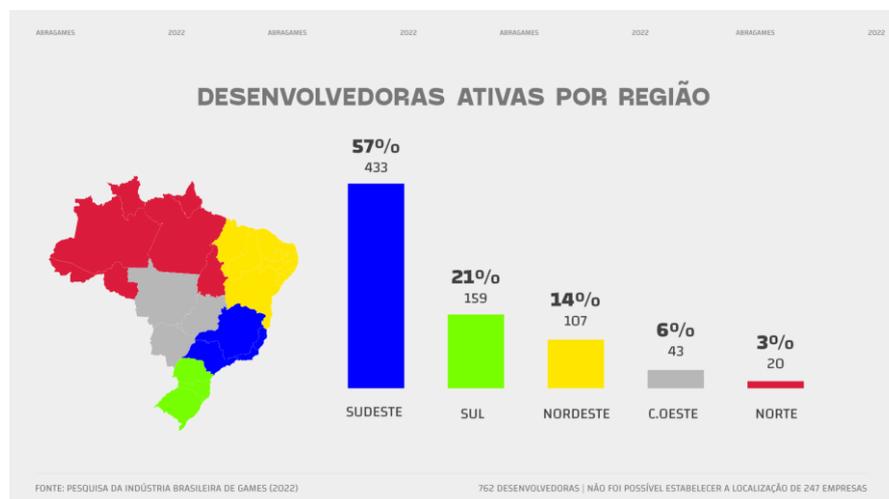


Figura 2 - Desenvolvedoras de jogos ativas por região do Brasil, de 2022

Seguida pela região Sul, como a segunda maior, contendo 21% do total das empresas brasileiras de jogos. Justamente os estados que se destacaram na pesquisa, são das regiões citadas pela Abragames (2022).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de identificar percepções a respeito da qualidade de vida no trabalho dos desenvolvedores de jogos no Brasil a pesquisa revelou que de modo geral o percentual se enquadra em satisfatório, apesar de baixo. O que traz a atenção para alguns índices de aspectos que se enquadram em insatisfatórios como, por exemplo, recursos financeiros, benefícios extras, serviços de saúde e assistência social e tempo de lazer. Estes aspectos estão diretamente ligados as condições básicas para um indivíduo conseguir ter um estilo de vida saudável e devem ser percebidos com atenção pelos empregadores. Levando em conta que existe a cultura do “crunch” como uma tendência internacional dos grandes players da indústria AAA, é necessário perceber estes pontos de melhoria antes desta cultura prejudicial se instalar nas empresas brasileiras. Por fim, concluiu-se que neste segmento existe um espaço rico para pesquisas e iniciativas visando a QVT que em outros segmentos já estão estabilizados. O que ajuda a indústria de modo geral a crescer e valorizar as pessoas que são as principais responsáveis para esta evolução.

REFERÊNCIAS

- Amaral, G. G., Machado, N. M., Oliveira, J. V. De, Passos, H. R., Silva, L. S., Teixeira, J. S. 2022. Suporte Ético-Emocional À Profissionais De Enfermagem Frente À Pandemia De Covid-19: Relato De Experiência. Revista Saúde Coletiva [S.I]. Escola Anna Nery. 26. Acesso Em: Mar, 2023.
- Abragames. Associação Brasileira Das Desenvolvedoras De Jogos Eletrônicos. 2022. Pesquisa Da Indústria Brasileira De Games. Disponível Em: <<https://www.abragames.org/pesquisa-da-industria-brasileira-de-games.html>> Acesso Em: 10 Setembro 2022.
- Adjogosrs. Associação Dos Desenvolvedores De Jogos Do Rs. 2022. Relatório Anual Do Mercado De Games No Rio Grande Do Sul - 2021. Disponível Em: <<https://adjogosrs.com.br/releases/relatorio-anual-do-mercado-de-games-no-rio-grande-do-sul---2021/27/>> Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Beck, Kent. Et Al. Manifesto Para O Desenvolvimento Ágil De Software. 2001. Disponível Em: <<https://agilemanifesto.org/iso/ptbr/manifesto.html>>. Acesso Em: 10 Setembro 2022.
- Bergamini, C. W., Coda, R. 1997. Psicodinâmica Da Vida Organizacional: Motivação E Liderança. 2ed. Editora Atlas. São Paulo, Sp, Brasil.
- Bvs. Biblioteca Virtual Em Saúde - Ministério Da Saúde. 05/08 - Dia Nacional Da Saúde. Disponível Em: <<https://bvsmis.saude.gov.br/05-8-dia-nacional-da-saude/>>. Acesso Em: 28 Dez. 2022.
- Brasil. 2022. Lei N. 14.442, De 02 De Setembro De 2022. Dispõe Sobre O Pagamento De Auxílio-Alimentação Ao Empregado E Altera A Lei Nº 6.321, De 14 De Abril De 1976, E A Consolidação Das Leis Do Trabalho, Aprovada Pelo Decreto-Lei Nº 5.452, De 1º De Maio De 1943. Diário Oficial Da União. Brasília, 02 Set. 2022. Disponível Em: <<https://normas.leg.br/?Urn=Urn:Lex:Br:Federal:Lei:2022-09-02;14442>>. Acesso Em: 29 Dez. 2022.
- Bueno, R. Criando Games Sob Pressão. Uol, 2019. Disponível Em: <<https://www.uol.com.br/start/reportagens-especiais/crunch-criando-games-sob-pressao/#cover>>. Acesso Em 18 Agosto 2022.
- Cardozo, M. L. (2020). Impactos Da Pandemia Na Indústria Gamer. In: Intercom-Revista Brasileira De Ciências Da Comunicação, 31(1), 1-15. Disponível Em: <<https://www.portalintercom.org.br/anais/nacional2020/resumos/R15-1034-1.pdf>>. Acesso Em: Abril, 2023.

- Coutinho, M. L. G. 2009. Práticas De Gestão De Projetos Em Programas De Qualidade De Vida No Trabalho. Dissertação De Mestrado Em Administração. Faculdade De Economia, Administração E Contabilidade, Universidade De São Paulo, São Paulo, Sp, Brasil.
- Dejours, C. A Loucura Do Trabalho: Estudo De Psicopatologia Do Trabalho. 5ed. Editora Cortez. São Paulo, Sp, Brasil. 1992.
- Edholm, H., Lidstrom, M., Steghofer, J.-P., & Burden, H. (2017). Crunch Time: The Reasons And Effects Of Unpaid Overtime In The Games Industry. In: Ieee/Acm 39th International Conference On Software Engineering: Software Engineering In Practice Track. 2017, Buenos Aires, Argentina. Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Fernandes, Eda Conte. Qualidade De Vida No Trabalho: Como Medir Para Melhorar. Casa Da Qualidade Editora, Salvador, Ba, Brasil. 1996.
- Fernandes, L. C., Ferreira, M. C. 2015. Qualidade De Vida No Trabalho E Risco De Adoecimento: Estudo No Poder Judiciário Brasileiro. Instituto De Psicologia Da Universidade De São Paulo. São Paulo, Sp, Brasil. Disponível Em: <<https://www.scielo.br/j/pusp/a/ywsqdmjfpjxgjb9zbtgrkg/abstract/?lang=pt#>> Acesso Em: 27 Dez. 2022.
- Game Developers Conference [Gdc]. 2019. State Of The Game Industry 2019. Disponível Em: <https://reg.gdconf.com/gdc-state-of-game-industry-2019?kcode=Blg_Gama> Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Gil, Antonio Carlos. Métodos E Técnicas De Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 2008.
- Herzberg, Frederick. One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review. 1987.
- Hilsenbeck Filho, A. 2020. Games E Potencialidades Políticas. Gavagai - Revista Interdisciplinar De Humanidades. 7, (1): 50-67. Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., Lemos, R. B. (2019). Qualidade De Vida No Trabalho: Parâmetros E Avaliação No Serviço Público. Revista De Administração Mackenzie, 20(3). Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Limongi-França, Ana Cristina. Qualidade De Vida No Trabalho – Qvt: Conceitos E Práticas Nas Empresas Da Sociedade Pós-Industrial. 2ed. Editora Atlas. São Paulo. Brasil. 2011.
- Marconi, Marina De Andrade; Lakatos, Eva Maria. Fundamentos De Metodologia Científica. São Paulo: Atlas, 2003.
- Maslow, A. H. Motivation And Personality. Harper & Row Publishers. New York, Ny. 1954.
- Modesto, J. G., De Souza, L. M., & Rodrigues, T. S. L. (2020). Esgotamento Profissional Em Tempos De Pandemia E Suas Repercussões Para O Trabalhador. Pegada - A Revista Da Geografia Do Trabalho, 21(2), 376–391. Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Newzoo. 2020. The World's 2.7 Billion Gamers Will Spend \$159.3 Billion On Games In 2020; The Market Will Surpass \$200 Billion By 2023. Disponível Em: <https://newzoo-com.translate.google.com/insights/articles/newzoo-games-market-numbers-revenues-and-audience-2020-2023?_X_Tr_Sl=en&_X_Tr_Tl=pt&_X_Tr_Hl=pt-br&_X_Tr_Pto=wapp>. Acesso Em: 29 Dez. 2022.
- Newzoo. 2022. The Games Market Will Decline -4.3% To \$184.4 Billion In 2022; Long-Term Outlook Remains Positive. Disponível Em: <https://newzoo-com.translate.google.com/insights/articles/the-games-market-will-decline-4-3-to-184-4-billion-in-2022?_X_Tr_Sl=en&_X_Tr_Tl=pt&_X_Tr_Hl=pt-br&_X_Tr_Pto=wapp>. Acesso Em: 29 Dez. 2022.
- Oliveira, G. L., Ribeiro, A. P. (2020). Relações De Trabalho E A Saúde Do Trabalhador Durante E Após A Pandemia De Covid-19. O Trabalho E As Medidas De Contenção Da Covid-19 Contribuições Da Psicologia Organizacional E Do Trabalho No Contexto Da Pandemia, 2. Acesso Em: 18 Agosto 2022.

- Pedroso, B. 2010. Desenvolvimento Do Tqwl-42: Um Instrumento De Avaliação Da Qualidade De Vida No Trabalho. Dissertação (Mestrado Em Engenharia De Produção) Programa De Pós-Graduação Em Engenharia De Produção. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná, Campus Ponta Grossa. Ponta Grossa, Pr, Brasil.
- Pedroso, B. Et Al. 2014. Construção E Validação Do Tqwl-42: Um Instrumento De Avaliação Da Qualidade De Vida No Trabalho. Revista De Salud Pública, 16(6): 885-896. Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Pricewaterhousecoopers [Pwc]. 2021. 19º Pesquisa Global De Entretenimento E Mídia 2018-2022. Disponível Em: <<https://www.pwc.com.br/pt/outlook-18.html>>. Acesso Em 18 Agosto 2022.
- Prieto, D.; Nesteriuk, S. 2022. Crunch: Análise Do Fenômeno Na Cena De Desenvolvimento Independente De Games. Revista Geminis, [S. L.], V. 13(3): 5–16. Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Rodrigues, M. V. 2016. Qualidade De Vida No Trabalho: Evolução E Análise No Nível Gerencial. 15ed. Editora Vozes. Petrópolis, Rj, Brasil.
- Timossi, L. S. Et Al. 2009. Adaptação Do Modelo De Walton Para Avaliação Da Qualidade De Vida No Trabalho. Revista Da Educação Física 20.3: 395-405. Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Uchôa-De-Oliveira, F. M. (2020). Saúde Do Trabalhador E O Aprofundamento Da Uberização Do Trabalho Em Tempos De Pandemia. Revista Brasileira De Saúde Ocupacional. 45(E22). Acesso Em: 18 Agosto 2022.
- Woyciekoski, C., Stenert, F., & Hutz, C. S. (2012). Determinantes Do Bem-Estar Subjetivo. Psico, 43(3). Acesso Em: 18 Agosto 2022.