

Trabalho e organização

Nota-se na sociedade uma mudança na dinâmica de trabalho nos últimos anos. Com piora significativa nas condições de trabalho daqueles que exercem funções intelectuais na tecnologia, seja no desenvolvimento de jogos ou sistemas, seja na produção multimídia como edição de vídeos, VFX e afins, alguns termos como precarização, quiet quitting ou crunch tornaram-se conhecidas por conta destas relações de trabalho tóxicas ou abusivas.

Crunch é o nome dado ao trabalho intenso de horas extras, às vezes por períodos que duram semanas ou meses. Na indústria de jogos especificamente, geralmente estava associado ao período que antecede ao lançamento de um jogo. Mas na era de lançamentos antecipados, atualizações pós-lançamento, conteúdo para download e jogos como serviço, o crunch pode ser um problema constante.- Colin Campbell

Muitas vezes causado por prazos irrealistas para a realização das tarefas, sem remuneração extra pelo tempo de trabalho, o crunch se tornou uma realidade dolorosa para desenvolvedores e criativos ao redor do mundo, gerando stress, queda na qualidade de vida ou até o burnout por excesso de trabalho.

O crunch é uma característica do trabalho precarizado que em muitas vezes foge das regulamentações de trabalho locais, assim burlando os direitos trabalhistas e cercando o profissional de seus direitos, no Brasil essa prática ocorre por meio do MEI (micro empreendedor individual) onde o trabalho abre uma micro empresa que fornece serviços para a empresa contratante ou por meio de aplicativos que o trabalhador se registra para fornecer um serviço como casos de Uber e ifood.

às plataformas de trabalho digital, estas entram no subsetor de software e serviços de TI e são apresentadas ao/a consumidor/a como um modelo de negócio de atendimento ágil, com profissionais qualificados/as, escolhidos/as pelos/as próprios/as demandantes de serviços (empresas e pessoas físicas) e a preços inferiores frente aos demais modelos de serviços. Aos/as trabalhadores/as é narrada a falsa vantagem de tornar-se um/a empreendedor/a, autônomo/a, com flexibilidade de horário e retorno financeiro imediato, podendo escolher seus clientes e determinar os preços a serem cobrados. - Rôney Rodrigues

Rôney Rodrigues continua “Assim como em outros setores da economia onde as empresas-plataformas de trabalho já estão presentes, como já discutido em outros artigos desta série, no setor de TI elas controlam todo o processo produtivo, através de algoritmos, definindo qual profissional estará disponível e onde, qual será a quantidade de demandas, o tempo e valor do trabalho realizado. Assim, a autonomia, vendida como empreendedorismo, esconde uma relação de trabalho subordinada, sem proteção social e jornadas exaustivas para que os/as trabalhadores/as consigam garantir os rendimentos necessários à sobrevivência. Por outro lado, as plataformas têm receitas garantidas, sem grandes riscos.”

É fundamental para o Fluxiv se posicionar contra tais práticas cada vez mais presentes e comuns em nossa sociedade, pois por se tratar de uma cooperativa com participação dos próprios trabalhadores nas decisões do Fluxiv, tais práticas serão combatidas na cooperativa pois há um compromisso com a qualidade das condições de trabalho e na

construção de um ambiente saudável, cooperativo e justo para todos os integrantes da cooperativa.

Organização

No Fluxiv, o centralismo democrático é entendido como um sistema de tomada de decisões coletivas que valoriza a participação ativa dos membros na gestão da cooperativa. Isso significa que todas as decisões importantes são tomadas em assembleias gerais de membros, onde cada membro tem direito a voto e pode expressar sua opinião livremente. A ideia é que todas as decisões sejam tomadas de forma coletiva e democrática, com base no debate e na deliberação conjunta. Além disso, é importante ressaltar que o centralismo democrático no Fluxiv não significa que a liderança da cooperativa seja autoritária e impositiva, mas sim que haja uma forte participação popular e uma tomada de decisões conjunta e compartilhada, sendo assim a organização da cooperativa se dá por:

Assembleia Geral (AG) - É o órgão máximo da cooperativa, composto por todos os cooperados e funcionários registrados pela CLT. É responsável por tomar as decisões estratégicas e eleger os membros do Comitê Central e da Diretoria.

Comitê Central (CC) - É o órgão de implementação das políticas e decisões tomadas pela AG. É composto por um número reduzido de membros eleitos pela AG e pode ser dividido em diferentes áreas de atuação. Cada área do Comitê Central tem a responsabilidade de supervisionar as equipes de trabalho em sua área de atuação e garantir a efetividade da gestão. O Comitê Central também pode delegar funções a outros órgãos ou comitês específicos.

Diretoria - É responsável pela gestão cotidiana da cooperativa e pela execução das políticas estabelecidas pela AG e pelo Comitê Central. É composta por um número reduzido de membros eleitos pela AG, podendo ser subdividida em diferentes áreas de atuação. A diretoria deve prestar contas ao Comitê Central e à AG.

Equipes de trabalho - São compostas por cooperados e funcionários registrados pela CLT. Cada equipe é supervisionada por um membro do Comitê Central, que é responsável por garantir que as políticas da cooperativa sejam seguidas e que as metas sejam alcançadas.

Conselho Fiscal - É responsável pela fiscalização das finanças da cooperativa e pela prestação de contas à AG. É composto por três membros eleitos pela AG.

É importante destacar que a criação do Comitê Central (CC) no Fluxiv será estabelecida apenas quando a cooperativa atingir um tamanho que exija uma coordenação mais complexa. No início do projeto, com um número reduzido de membros, não será necessária a formação do CC.