

Vínculos com o Trabalho sem Vínculos Trabalhistas: comprometimento e entrincheiramento de motoristas de aplicativo

Autoria

Giselle Cavalcante Queiroz - gisellecqueiroz@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin/Faculdade de Economia, Admin e Contab – PPGA/FEA / USP - Universidade de São Paulo

Ana Carolina de Aguiar Rodrigues - anacarolina.ar@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin/Faculdade de Economia, Admin e Contab – PPGA/FEA / USP - Universidade de São Paulo

Daniela Campos Bahia Moscon - danielacbahia@gmail.com

Núcleo de Pós-Grad em Admin – NPGA / UFBA - Universidade Federal da Bahia

Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Gestão Social / UFBA - Universidade Federal da Bahia

Geraldo Tessarini Junior - geraldo.tessarini@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin/Faculdade de Economia, Admin e Contab – PPGA/FEA / USP - Universidade de São Paulo

Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001

Resumo

Os estudos sobre vínculos no trabalho têm privilegiado trabalhadores em empregos formais. No contexto de precarização crescente dos trabalhos mediados por aplicativos, faltam pesquisas para compreender como a maior permeabilidade entre trabalho e vida pessoal, somada à insegurança, afetam vínculos desses trabalhadores. Esse artigo tem como objetivo geral analisar como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se configuram no contexto da Economia Gig. Foi conduzida uma pesquisa qualitativa e exploratória, por meio de entrevistas semiestruturadas com 30 motoristas de aplicativos no Brasil. As análises temáticas dos dados conduziram a um modelo teórico-empírico no qual os trabalhadores substituem a organização tradicional por um conjunto de focos de comprometimento e entrincheiramento com o trabalho, família, amigos, e outros. Há interações de sinergia e conflitos de comprometimento, evidenciando três perfis de sistemas de comprometimento, que se dividiram pela existência e ausência do conflito trabalho-vida. No caso do entrincheiramento, também foram encontradas hierarquizações e sinergias, mas não conflitos, e não foi possível construir sistemas de entrincheiramento.

VÍNCULOS COM O TRABALHO SEM VÍNCULOS TRABALHISTAS: COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO

RESUMO

Os estudos sobre vínculos no trabalho têm privilegiado trabalhadores em empregos formais. No contexto de precarização crescente dos trabalhos mediados por aplicativos, faltam pesquisas para compreender como a maior permeabilidade entre trabalho e vida pessoal, somada à insegurança, afetam vínculos desses trabalhadores. Esse artigo tem como objetivo geral analisar como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se configuram no contexto da Economia Gig. Foi conduzida uma pesquisa qualitativa e exploratória, por meio de entrevistas semiestruturadas com 30 motoristas de aplicativos no Brasil. As análises temáticas dos dados conduziram a um modelo teórico-empírico no qual os trabalhadores substituem a organização tradicional por um conjunto de focos de comprometimento e entrincheiramento com o trabalho, família, amigos, e outros. Há interações de sinergia e conflitos de comprometimento, evidenciando três perfis de sistemas de comprometimento, que se dividiram pela existência e ausência do conflito trabalho-vida. No caso do entrincheiramento, também foram encontradas hierarquizações e sinergias, mas não conflitos, e não foi possível construir sistemas de entrincheiramento.

Keywords: Comprometimento, Entrincheiramento, Economia Gig, App-work.

1 Introdução

A *Gig Economy*, aqui traduzida como Economia Gig (EG), abarca um importante e emergente modelo de informalidade no trabalho. Nela, empresas intermediárias de plataforma conectam os consumidores com trabalhadores sob demanda, nas mais diversas atividades (Meijerink & Keegan, 2019). Tais prestações de serviço, no Brasil, se dão à revelia de uma legislação trabalhista, o que permite ampla flexibilidade de contratação de mão de obra por parte das empresas, aqui chamadas de empresas-plataforma, ao mesmo tempo que as eximem de estabelecer vínculos formais de trabalho.

A tendência de informalidade gera, entre outras, a possibilidade de que os trabalhadores transitem entre vários trabalhos, os chamados ‘bicos’. Nesse cenário, acabam estabelecendo uma multiplicidade de vínculos, o que têm exigido uma nova compreensão do comprometimento e do entrincheiramento com uma grande diversidade de focos. Comprometimento é um vínculo psicológico que reflete dedicação e responsabilidade de alguém em relação a uma organização, um grupo, um objetivo, outra pessoa ou outras instâncias (Klein, Molloy & Brinsfield, 2012), resumidos como ‘focos’ de comprometimento. O entrincheiramento se refere à tendência do trabalhador em permanecer na organização devido à sua avaliação acerca de sua empregabilidade, das suas alternativas de emprego fora da organização e dos custos associados à sua saída (Rodrigues, Bastos & Moscon, 2019).

A literatura de comprometimento parece acompanhar as mudanças do contexto ao avançar em

uma análise sobre múltiplos comprometimentos (Olsen et al., 2016, Reichers, 1985), em uma reflexão sobre conflitos e sinergia entre focos (Johnson, Groff & Taing, 2009) e, indo mais longe, para a construção de sistemas de comprometimento (CSs), que podem ser entendidas como redes de comprometimentos interrelacionados para um conjunto de focos dos trabalhadores (Klein, Solinger & Duflot, 2020). Tais avanços também são requeridos ao conceito de entrincheiramento, pois há indícios, ainda não testados empiricamente, de que em um contexto informal, os vínculos das pessoas com seus trabalhos tendem a ser mais instrumentais (Van Rossenberg et al., 2018). Apesar disso, esses vínculos foram conceituados em um contexto de trabalho formal, e ainda apresentam como lacuna a investigação na mesma proporção dos trabalhos informais e dos novos arranjos de trabalho (van Rossenberg et al., 2018).

Este artigo pretende responder como os múltiplos focos de comprometimento e de entrincheiramento dos trabalhadores gig se configuram e interagem entre si. Especificamente, pretende-se a) analisar a natureza dos vínculos e especificidades de sua manifestação no contexto da EG; b) analisar as interações entre focos de comprometimento e de entrincheiramento; e c) analisar os CS's dos trabalhadores gig. Para alcançar tais objetivos, foi conduzida uma pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas com 30 motoristas de aplicativos no Brasil. Os dados foram analisados por análise temática, evidenciando 6 temas relacionados ao vínculo de comprometimento e 4 temas de entrincheiramento, que indicam como se configuram os vínculos de tais trabalhadores no mundo do trabalho e além dele.

Como contribuições, este trabalho a) amplia o entendimento sobre os múltiplos focos de vínculos, ao avaliar vínculos de trabalhadores que prestam serviços para mais de um empregador; b) levanta reflexões sobre a natureza dos vínculos possíveis em um contexto de trabalho sem legislação trabalhista; c) avança na literatura sobre interações de comprometimento e entrincheiramento; e d) instrumentaliza o conceito de CS.

2 Contexto: Economia Gig e o trabalho por plataformas

A EG se desenvolve por meio de empresas intermediárias de plataforma que conectam os solicitantes (organizações ou consumidores) com trabalhadores que atuam sob demanda em atividades como transporte, limpeza, e até programação (Meijerink & Keegan, 2019). A tríade consumidor, trabalhador e empresa-plataforma é uma das principais características dessa economia (Duggan et al., 2020). Intermediários no mercado não são novidade, mas nesse contexto a plataforma intermediária permite alcançar um número indefinido de trabalhadores (Abílio, 2020). Além disso, a plataforma online lida com um fluxo de trabalhadores muito dinâmico, pois estes podem entrar e sair

da plataforma sem precisar romper contratos.

A EG engloba dois tipos de trabalho principais: *crowdwork* e *app-work* (Duggan et al., 2020). No primeiro, a empresa intermediária assume o papel de conectar as demandas de terceiros (pessoas físicas ou empresas) a uma força de trabalho dispersa globalmente. O trabalho é contratado e realizado de forma online e abrange tarefas predominantemente cognitivas (Moreschi et al., 2020). Já no *app-work* as plataformas estabelecem padrões mínimos de qualidade de serviço, seleção e gestão da força de trabalho por meio da implementação de algoritmos de controle dos trabalhadores e mediação das atividades (De Stefano, 2016). No *app-work* é o algoritmo que identifica e oferece mão de obra ao trabalhador (Duggan et al., 2020). Trata-se de uma relação indireta de trabalho que envolve pelo menos três dessas quatro partes: uma plataforma online intermediária, o trabalhador, um fornecedor e um consumidor (De Stefano, 2016, Duggan et al., 2020).

Uma característica fundamental da EG é a gestão algorítmica promovida pelas plataformas. Essa gestão se refere a um conjunto de ferramentas e práticas tecnológicas que utilizam os dados como um input para gerir e vigiar remotamente uma força de trabalho, bem como permitir a tomada de decisão automatizada (Karanovic, Sopic & Kilhoffer, 2022). Suas características são: a) rastreamento e avaliação permanentes do comportamento e do desempenho dos trabalhadores; b) automatização de decisões por meio de algoritmos; c) menor transparência, pois os trabalhadores não tem acesso integral ao conjunto de regras que regem os algoritmos; d) gerenciamento de dados e metadados por meio de plataformas globais impactando trabalhadores e legislações locais; e) intensificação das sensações de autonomia/independência no trabalho em meio ao fato de o chefe ser supostamente um “sistema”, um “aplicativo”, não uma “pessoa”; e f) a gamificação do trabalho, que se trata de uma aplicação de sistemas de jogo – competição, recompensas, quantificação do comportamento do jogador/utilizador – em domínios não relacionados com o jogo, tais como trabalho, produtividade e aptidão física, criando um ambiente competitivo para levar os trabalhadores a se engajarem em novas atividades a cada nova “etapa” (Möhlmann & Zalmanson, 2017).

A EG se insere na lógica de que os empregados devem suportar os custos (e benefícios) do seu investimento. Sua formação e práticas de trabalho altamente individualizadas são inevitáveis, refletindo a responsabilidade radical da força de trabalho e levando a uma crescente insegurança econômica, baixa produtividade, diminuição da autonomia e níveis preocupantes de dívida pessoal (Fleming, 2017). O trabalhador se torna um autogerente subordinado, sem garantia sobre sua própria remuneração, sobre os limites do seu tempo de trabalho e sem direitos ou proteção associados ao trabalho, permanentemente disponível ao trabalho: um trabalhador just-in-time (Abílio, 2020).

3 Vínculos do trabalho

3.1 Comprometimento

O conceito de comprometimento é extensamente discutido na literatura. Entretanto, entende-se como necessário ‘atualizá-lo’ conceitualmente à luz das novas abordagens e desenvolvimentos que acontecem no ambiente (Van Rossenberg et al., 2018). Sabe-se que os empregados podem estar psicologicamente ligados a múltiplos alvos ou focos no seu local de trabalho (Becker, 2016). Reichers (1985) foi pioneira em relação à essa ideia, pois apontava que os empregados podem se comprometer, por exemplo, com supervisores e equipe, ou fora da organização, com a profissão e o sindicato, se afastando de abordagens centradas em concepções globais de comprometimento organizacional (Becker, 2016). Outros autores também investigaram o comprometimento do indivíduo diferentes focos: carreira (Carson, Carson & Bedeian, 1995), profissão (Meyer & Espinoza, 2016), e metas (Klein et al., 2020). Há ainda os comprometimentos com atores que interagem com o trabalhador, como supervisores e clientes que, junto com equipes ou grupos de trabalho, foram agrupados em ‘comprometimentos sociais’ por Vandenberghe (2016), mas que aqui serão tratados separadamente: com os clientes e com outros motoristas de aplicativo, por exemplo.

Em um contexto de trabalho ‘não padrão’ (Capelli & Keller, 2013), em que as pessoas oferecem serviços diretamente a outras pessoas, o comprometimento com a organização tende a perder importância (Meyer, 2009). Os focos de comprometimento que substituam a organização empregadora tradicional poderão fornecer aspectos como aceitação social, status e segurança (Van Rossenberg et al., 2018). A discussão dos comprometimentos interpessoais, aqueles estabelecidos entre o indivíduo e outras pessoas ou pequenos grupo também contribui para entender as interações de usuários da economia gig, porque nesse contexto muitas responsabilidades das organizações passam para indivíduos, como clientes, familiares dos trabalhadores e colegas de trabalho.

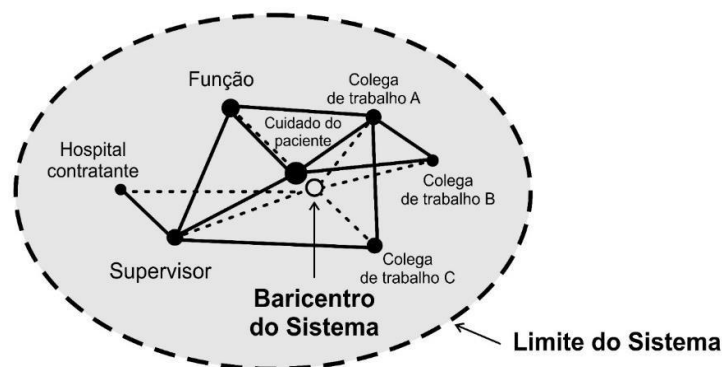
Da multiplicidade dos focos deriva a perspectiva de interação entre esses vários focos. Estudos investigaram comprometimentos simultâneos com dois focos (Wombacher & Felfe, 2017), por exemplo a organização como um todo, sua equipe ou grupo de trabalho. Uma proposta de três possibilidades de interações entre os comprometimentos foi feita por Johnson, Groff e Taing (2009), que identificaram os modelos compensatório, sinérgico e conflituoso. O primeiro se refere a situações em que um alto nível de comprometimento com um único foco é suficiente para trazer resultados positivos de trabalho. No modelo sinérgico, os altos níveis de comprometimento com vários focos têm efeitos mais favoráveis quando tomados em conjunto do que separadamente. O modelo conflituoso, ou competitivo, reflete o efeito de comprometimentos incompatíveis, quando altos níveis de comprometimentos trabalham uns contra os outros. Os conflitos de comprometimento ocorrem

por objetivos incompatíveis, percepção do indivíduo ser incapaz de agir de forma a beneficiar simultaneamente dois ou mais focos, ou por valores incompatíveis, quando dois focos têm normas ou ideais incompatíveis (Klein et al., 2020; Van Rossenberg et al., 2018). Como exemplo, podemos imaginar um trabalhador comprometido com a organização empregadora mas que não vê nela perspectivas positivas para a própria carreira, com a qual também possui fortes vínculos.

Aprofundando a análise sobre as interações entre os comprometimentos, Olsen et al. (2016) avaliaram os antecedentes de comprometimento com os focos empregador, clientes e profissão em empresas de conhecimento intensivo nas quais os indivíduos fazem o trabalho para empresas clientes. Nessas organizações é provável que os funcionários tenham vínculos, compatíveis ou conflitantes, com múltiplos grupos. Porém, estes estudos sobre as interações sobre os focos as abordagens não dão conta de questões críticas, como por que os mesmos comprometimentos podem ser sinérgicos, não relacionados ou conflitantes, dependendo da pessoa e do contexto e quando cada tipo de relacionamento pode ser esperado (Klein et al., 2020).

A perspectiva da teoria de sistemas pode ampliar o entendimento a esse respeito. CS são redes de comprometimentos interrelacionados para um conjunto de objetivos (Klein et al., 2020). Os sistemas são específicos de cada pessoa, de cada trabalhador, e os focos de comprometimento de um sistema são todas as pessoas, grupos, organizações ou objetivos com quem ele se compromete. Como exemplo da proposta, Klein et al. (2020) apresentam a rede comprometimentos de uma enfermeira, composta dos seguintes focos: função, hospital contratante, cuidado do paciente, supervisor e colegas de trabalho A, B e C, conforme Figura 1.

Figura 1: Representação do sistema de comprometimento de uma enfermeira.



Fonte: Klein et al. (2020).

Os sistemas contam com alguns parâmetros essenciais: o número, a força e o acoplamento dos elementos (Klein et al., 2020). O número de focos de comprometimento varia para cada sistema, podendo aumentar ou diminuir com o passar do tempo, o que traz impacto nos demais parâmetros.

No exemplo da enfermeira, vê-se que ela tem sete focos de comprometimento. A força dos elementos se refere a quão empenhado o trabalhador está em relação a cada alvo. Essa força está representada na Figura 1 pelas circunferências pretas. O tamanho do foco é dado por uma pontuação, que quanto maior for, maior é a força deste comprometimento para o trabalhador. Finalmente, o acoplamento dos elementos de um sistema reflete as interrelações entre eles, representadas pelas setas que ligam uns aos outros na Figura 1. A mudança em um foco pode produzir mudança em outro. Os acoplamentos entre os comprometimentos podem ser fortes, quando acoplados firmemente; fracos, quando acoplados frouxamente; ou inexistentes, quando desacoplados. Em uma representação gráfica, segundo os autores, as linhas indicam os acoplamentos entre os focos, sendo o comprimento das linhas o indicativo da distância entre eles, que reflete inversamente a força do acoplamento. Quando mais curta a linha, mais forte é a relação entre os focos de comprometimento e vice-versa. Os comprometimentos são sinérgicos quando são positivamente acoplados e têm efeitos multiplicativos para o trabalho. A neutralidade entre os comprometimentos se expressa pelo desacoplamento dentro ou entre sistemas, um comprometimento não se dá às custas de outro. Os comprometimentos conflituosos indicam um desacoplamento entre os focos, quando altos níveis de comprometimento trabalham uns contra os outros. O contexto é um fator crucial na compreensão do acoplamento entre comprometimentos porque podem determinar conflitos ou sinergias. Essa particularização da análise se dá por meio da tipificação, processo pelo qual os indivíduos atribuem significado aos próprios comprometimentos através da linguagem (Klein et al., 2020).

CS podem ser compostos de subsistemas, organizados pelas tipificações que ‘colarem’ os focos de comprometimento de acordo com um ‘tema em comum’. Um exemplo pode ser um conjunto de comprometimentos relacionados ao trabalho, que poderiam estar sob a tipificação ‘corporativo’, enquanto comprometimentos relacionados à família poderiam estar sob a tipificação ‘familiar’. Esse exemplo ainda refletiria os conflitos entre trabalho e família muito estudados em outros campos de estudos. Neste artigo, essas análises contribuirão com a compreensão de CS de trabalhadores da EG e seus vários focos de comprometimento do trabalho, com as interações com demais focos da vida. Essa conceituação sobre CS representa um avanço importante na literatura da área, levando o conceito a redefinições e reavaliações de suas medidas. O entrincheiramento, por sua vez, tem uma literatura recente e que necessita de aprofundamento de sua definição e discussão sobre suas dimensões, conforme estão apresentadas a seguir.

3.2 Entincheiramento

O conceito de entincheiramento advém da natureza instrumental dos vínculos, primeiramente mencionada na teoria *side bets* (Becker, 1960). Porém, foi o estudo de Carson, Carson e Bedeian

(1995) sobre carreira que o fez ganhar maior difusão. Transposto para o contexto organizacional, o entrincheiramento foi definido como a tendência do trabalhador em permanecer na organização devido à sua avaliação acerca de sua empregabilidade, de suas alternativas de emprego fora da organização e dos custos associados à sua saída (Rodrigues, Bastos & Moscon, 2019). As consequências do entrincheiramento organizacional podem ser positivas ou negativas. Pessoas entrincheiradas com a organização podem contribuir para maior estabilidade da força de trabalho e menos rotatividade, mas também podem estar insatisfeitas, desmotivadas ou não demonstrar interesse em aprender novas habilidades ou conhecimentos (Carson & Carson, 1997).

Sua medida foi validada também com três dimensões: Ajustes na Posição Social (APS), Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI) e Limitação de Alternativas (LA). APS referem-se a investimentos relacionados à adaptação, tempo para conhecimento de processos organizacionais e atribuições de funções, relações construídas com o grupo de trabalho e reconhecimento na organização. ABI lidam com a estabilidade financeira e os benefícios que seriam perdidos se o indivíduo deixasse a organização. LA abordam a percepção de restrições no mercado de trabalho e a falta de alternativas caso deixe a organização, seja por visualizar déficits em seu perfil profissional ou outros fatores que podem reduzir a empregabilidade percebida (Rodrigues & Bastos, 2011).

O entrincheiramento se sobrepõe conceitual e empiricamente ao comprometimento de continuação ou instrumental (Rodrigues et al., 2021) e foi proposto como uma forma de tornar o conceito de comprometimento mais enxuto e preciso. Estudos sobre a sensação de ‘estar preso’ ou ‘trancado’ (*locked-in*) em um local de trabalho fazem referência ao mesmo fenômeno do entrincheiramento. Estar ‘trancado’ se refere à sensação de precisar permanecer em trabalhos menos preferíveis (Bernhard-Oettel et al., 2020), ao mesmo tempo em que se percebe a baixa empregabilidade (Stengård et al., 2016). Os estudos sobre o senso de ‘trancamento’ são novos, mas indicam relações com sentimentos negativos. Níveis mais altos de controle do trabalho e oportunidade de aprendizagem estão associados negativamente a menores índices de sentir-se trancado, enquanto maiores demandas de trabalho indicam o oposto (Bernhard-Oettel et al., 2020). Além disso, sentir-se ‘trancado’ é prejudicial ao bem-estar (Stengård et al., 2016).

Percebe-se um enriquecimento do conceito de entrincheiramento, primeiro nos estudos de carreira e posteriormente naqueles relacionados ao entrincheiramento organizacional. Entretanto, diante das mudanças no mundo do trabalho, cabe avaliar o entrincheiramento com o trabalho, considerando inclusive o fato de que este trabalho pode ser desenvolvido em mais de um local simultaneamente. No contexto de trabalho como da EG, por exemplo, o trabalhador presta serviço para várias plataformas e clientes. Desse modo, a LA do entrincheiramento organizacional trata percepção de restrições no mercado de trabalho e a falta de alternativas caso deixe a organização

(Rodrigues & Bastos, 2011). Em um cenário como o da EG, as limitações de alternativas se referem à percepção de restrições no mercado de trabalho e a falta de alternativas que levam o trabalhador a entrar no trabalho que está disponível e que o fazem permanecer, considerando taxa de desemprego, falta de formação educacional, idade e outros fatores que podem reduzir a empregabilidade percebida. Tal consideração coloca as LA como uma premissa para o estado do entrincheiramento. Após analisar sua empregabilidade e as alternativas de trabalho no mercado, o indivíduo pode se sentir mais ou menos entrincheirado.

Seguindo na tentativa de ampliar e atualizar o conceito, o entrincheiramento pode ser um vínculo estabelecido com outras instâncias fora e além do trabalho. A natureza do vínculo de uma pessoa com sua família, amigos, objetivos de vida e outros pode ter uma base instrumental, afinal há investimentos feitos nesses relacionamentos e custos percebidos ao se afastar ou encerrar estes vínculos. Alguns exemplos seriam investimentos financeiros e emocionais para manter a família e para construir um relacionamento com determinados amigos; e os custos financeiros de se afastar dos colegas de trabalho. Essa perspectiva segue o caminho traçado pelo conceito de comprometimento estabelecido por Klein, Molloy e Brinsfield (2012), livre de alvos (*target-free*), em que o vínculo pode se referir a qualquer foco. Diante disso, assume-se o entrincheiramento como a tendência de uma pessoa permanecer em um relacionamento devido à percepção de que muitos investimentos foram feitos e os custos de deixar aquele relacionamento são altos.

4 Aspectos metodológicos

4.1 Participantes

Os participantes desta pesquisa são motoristas de aplicativos que prestam serviços de transporte individual particular. Os motoristas não têm vínculo trabalhista com as plataformas e, por isso, podem prestar serviço para diferentes plataformas ao mesmo tempo. Foram entrevistados 30 trabalhadores em duas cidades brasileiras: 18 em São Paulo/SP e 12 em Fortaleza/CE. A escolha das cidades se deu por conveniência, tendo em vista a atuação dos pesquisadores. Três estratégias foram utilizadas para acesso aos trabalhadores. A primeira foi encontrá-los em grupos de motoristas de aplicativos nas redes sociais, especificamente no Facebook. Segundo, buscou-se motoristas amigos ou vizinhos de amigos dos pesquisadores envolvidos. Finalmente, a terceira estratégia foi a de “bola de neve”, na qual alguns motoristas entrevistados indicaram outros que poderiam participar da coleta.

A idade média dos motoristas entrevistados é de 43 anos. A maioria são homens (22), pretos ou pardos (16), casados (15), com ensino médio completo (14), com filhos (21). 23 dos trinta motoristas entrevistados não tem um trabalho formal. Entre os 11 entrevistados que têm outra fonte

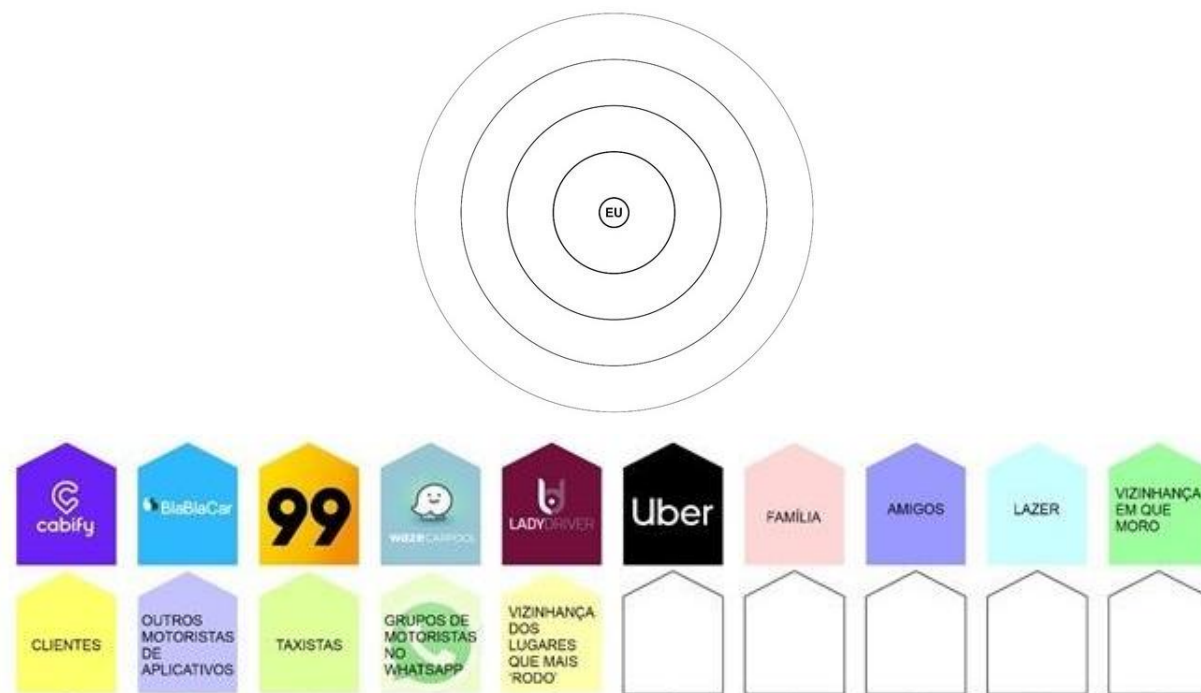
de renda, 7 têm trabalho formal (CLT), 1 é aposentada e 3 têm outros trabalhos informais. 27 entrevistados usam seus próprios carros para trabalhar e têm renda líquida média semanal de cerca de um pouco menos \$100,00, o equivalente a cerca de R\$ 550,00.

4.2. Coleta dos dados

As entrevistas foram realizadas entre novembro de 2019 e fevereiro de 2020 e duraram, em média, 46 minutos. Elas foram conduzidas presencialmente em ambientes diversos, de acordo com a conveniência dos entrevistados. Todas as entrevistas foram gravadas, com a autorização dos entrevistados, após lido o termo de livre consentimento, e os entrevistados foram informados que poderiam desistir e interromper a entrevista quando quisessem. Nenhuma entrevista iniciada foi interrompida e todas foram transcritas para análise.

Para realização das entrevistas, foi elaborado um roteiro semiestruturado com questões sobre como os entrevistados veem seus sistemas de comprometimento e suas relações de entrincheiramento. Os entrevistados foram solicitados a construir representações de sistemas de comprometimento e entrincheiramento, com a ajuda de adesivos e papel A4. Eles foram requisitados a distribuir diversos focos de vínculos em ordem de importância. Esse roteiro foi acompanhado de uma ficha para informações demográficas, um conjunto de figuras representativas dos focos possíveis e representações gráficas de CS e de entrincheiramento, conforme Figura 2.

Figura 2: Representação gráfica dos sistemas de vínculos.



Fonte: elaboração própria.

O método de sistemas de vínculos se baseia na teoria de Klein et al. (2020) sobre CS. Porém, a representação gráfica utilizada nesta pesquisa foi uma versão adaptada para melhor entendimento dos trabalhadores de aplicativo. As adaptações dizem respeito aos parâmetros força e acoplamento, desenvolvidos pelos autores. No modelo apresentado por Klein et al. (2020), a força dos focos é representada pelo seu tamanho no sistema, enquanto o acoplamento é mensurado pela distância entre os focos. Neste estudo, o sistema foi construído em torno do indivíduo, como o sistema solar. Metaforicamente, o sol é a pessoa e os focos de vínculos são os planetas em torno dela. Dessa forma, neste estudo, a força de cada comprometimento é dada pelo nível aproximado indicado pelo entrevistado, sendo que quanto mais próximo de si, maior a força daquele foco de comprometimento. O acoplamento se refere à distância entre esses focos. Os entrevistados foram orientados a aproximar os focos de vínculos que são sinérgicos, convergentes quanto aos objetivos, e distanciar os focos que são conflituosos, ou divergentes.

As representações de CS ajudaram os entrevistados a refletirem sobre pessoas, grupos, organizações e outras instâncias com quem estabelecem vínculos de comprometimento e entrincheiramento. Os entrevistados foram convidados a construir seus CS e depois de entrincheiramento. Porém, os sistemas de entrincheiramento não se mostraram válidos porque as análises sobre as interações entre os focos de entrincheiramento não se mostraram significativas.

A construção de cada sistema se deu mediante a apresentação dos conceitos desses construtos, em cartões impressos, para que os entrevistados tivessem um ponto de partida sobre a natureza dos vínculos sobre os quais iriam construir os sistemas. Além disso, as folhas nas quais estavam impressos os sistemas tinham cores diferentes: os CS em folhas amarelas, e os de entrincheiramento em folhas azuis. A distribuição dos focos se deu primeiro pelos focos relacionados à vida privada: família, amigos, lazer, posteriormente os entrevistados distribuíram os focos relacionados ao trabalho: aplicativos, outros motoristas de aplicativos, grupos de motoristas no WhatsApp, entre outros que poderiam ser sugeridos pelos entrevistados em folhas em branco.

4.3. Análise dos dados

Para análise dos dados, foi realizada análise temática para atender aos dois primeiros objetivos específicos deste artigo. A análise temática é um método para identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro dos dados (Braun & Clarke, 2006). Neste artigo, buscou-se temas sobre a natureza dos vínculos, os focos de vínculos e as interações entre eles. Após a transcrição e leitura das entrevistas, foi efetivado um processo de codificação inicial linha a linha, o que permitiu a identificação de 118 códigos de comprometimento e 54 códigos de entrincheiramento. Os dados foram transferidos para planilhas Excel, para auxiliar no refinamento e agrupamento dos códigos em temas. Alguns temas

havia sido definidos a priori e, portanto, tiveram códigos agrupados a eles. Já outros temas surgiram a posteriori, por meio do agrupamento dos códigos. Os temas foram revistos algumas vezes. Finalmente, a lista final de temas foi definida e agrupada em duas grandes categorias: sistema de comprometimento e entrincheiramento.

Os temas e a definição de cada um deles são apresentados na Tabela 1. Os temas definidos a priori foram: múltiplos comprometimentos, conflitos de comprometimento, sinergia de comprometimento, múltiplos entrincheiramentos e sinergia de entrincheiramentos. Já os temas que surgiram a posteriori foram: descomprometimento, “entrincheiramento”, confundido como sinônimo de comprometimento para alguns entrevistados, desejo de comprometimento, hierarquização de comprometimentos, hierarquização de entrincheiramentos e falta de entrincheiramento.

Tabela 1: Temas da pesquisa.

Categoria	Temas	Definição
Sistema de Comprometimento (CS)	Múltiplos comprometimentos	Refere-se aos vários focos com quem os indivíduos podem estabelecer um vínculo de dedicação e responsabilidade.
	Hierarquização de comprometimentos	Refere-se ao estabelecimento de prioridades entre os múltiplos comprometimentos.
	Descomprometimento	Refere-se à resistência ou não estabelecimento de uma relação com dedicação e responsabilidade para um foco.
	Conflitos de comprometimentos	Refere-se às incompatibilidades de tempo, energia ou disposição entre diferentes focos de comprometimento.
	Sinergia de comprometimentos	Refere-se às compatibilidades de tempo, energia ou disposição entre diferentes focos de comprometimento.
	Perfil de CS	Refere-se a padrões estruturais do CS com base nos parâmetros: número de focos, força dos focos e acoplamento.
Entrincheiramento	Múltiplos entrincheiramentos	Refere-se aos vários focos com que os indivíduos podem estabelecer um vínculo de necessidade em permanecer nessa relação, custos de deixá-la ou investimentos realizados nessa relação.
	Hierarquização de entrincheiramentos	Refere-se ao estabelecimento de prioridades entre os múltiplos entrincheiramentos.
	Falta de entrincheiramento	Refere-se à não necessidade da relação, à falta de percepção sobre os custos associados à essa relação ou à falta de investimentos feitos.
	Sinergia de entrincheiramento	Refere-se às compatibilidades de tempo, energia ou disposição entre diferentes focos de entrincheiramento.

Fonte: elaboração própria.

Finalmente, para atingir o terceiro objetivo específico deste artigo, foi feita a análise de perfis de sistemas de vínculos. Os critérios definidos para a construção desses perfis foram o número de focos no sistema; a força dos focos; e o acoplamento dos focos, em relação à tipificação entre eles. O número dos focos foi encontrado pela média de números de focos dos sistemas de cada indivíduo.

Para encontrar a força média dos focos foram analisadas a prevalência de cada foco nos níveis do sistema. A configuração do acoplamento se deu pela relação entre os diferentes tipos de focos, por meio da tipificação possível entre eles, por exemplo “focos relacionados ao trabalho” e “focos relacionados à vida privada”.

5 Resultados

5.1 Sistema de Comprometimento (CS)

Múltiplos comprometimentos. Em ordem de frequência, os focos apontados pelos entrevistados foram: família, clientes, suporte social emocional, grupos de motoristas no whatsapp, aplicativo de trabalho, outros motoristas de aplicativo e os demais. A Tabela 2 apresenta a relação completa de focos. Alguns desses focos foram sugeridos aos entrevistados, enquanto outros foram evocados pelos próprios. Todos apontaram a família como um foco de comprometimento, referindo-se a ela como “a base de tudo” (E16), com declarações como “se não fosse a família a gente não estaria aqui, né?” (E5). O comprometimento com os clientes reflete sua importância nessa economia. Para os trabalhadores de aplicativo, que trabalham sob demanda, sem clientes não há trabalho.

Tabela 2: Focos de comprometimento e hierarquização.

Focos	Níveis de comprometimento				Total por foco
	1º	2º	3º	4º	
Família	25	5	0	0	30
Amigos	7	18	2	2	29
Lazer	8	8	9	3	28
Uber	14	9	4	1	28
Clientes	10	9	2	1	22
99Pop	5	8	5	1	19
Suporte social emocional	9	6	1	2	18
Grupos de motoristas de whatsapp	4	4	4	3	15
Vizinhança em que moro	1	4	7	3	15
Outros motoristas de aplicativos	2	3	5	3	13
Waze	5	2	1	1	9
Vizinhança dos lugares que mais 'rodo'	0	2	5	1	8
Trabalho fora do aplicativo	4	1	2	0	7
Taxistas	1	1	0	3	5
Organização ou pessoa para apoio ao trabalho em app	1	1	2	0	4
Ladydrive	0	1	1	1	3
Blablacar	0	1	0	1	2
Cabify	0	1	1	0	2
Estudos	1	1	0	0	2
Wazecarpool	0	1	0	0	1
Total por nível	97	86	51	26	-

Fonte: elaboração própria.

Focos como grupos religiosos, processo terapêutico e outras instâncias que ocupam um lugar de suporte pessoal, para além do trabalho, foram agrupadas como um foco de ‘suporte social emocional’, bastante apontado pelos entrevistados. Organização ou pessoa para apoio ao trabalho em aplicativo se refere a empresas de aluguel de carros e pessoas que dão apoio efetivo para o indivíduo entrar nesse trabalho. O comprometimento com os grupos de motoristas no whatsapp também se apresentou como um dos focos mais importantes para esses trabalhadores, pois neles muitos motoristas parecem obter um suporte, um processo de aprendizagem sobre o trabalho e de socialização, ainda que virtual, que remete aos que trabalhadores formais têm em seus locais de trabalho. E25 demonstra como um grupo de whatsapp que reúne apenas mulheres motoristas de aplicativo e um aplicativo ‘rádio’, que também as conecta, são um ambiente de comunicação e ajuda mútua, sendo comparado à família:

Grupo de motorista do Whatsapp, eu tenho vários. Agora, o mais importante para mim, que é também, muito próximo, sabe por que, por que eu fiz muitas amizades aqui, principalmente no grupo das Divas [...] a gente se considera uma família. [...] eu tô parando aqui no restaurante tal, no bairro tal para almoçar, quem é que está aqui por perto? [...] Junta 4, 5 motoristas e almoçam [...] Então tem os eventos, vamos para casa de praia...(E25).

Os motoristas de aplicativo demonstraram ter comprometimento com os próprios aplicativos e com colegas de trabalho, outros motoristas de aplicativo, mas com ressalvas:

[...] eu sou comprometido com a Uber e com a 99 no momento que eu estou trabalhando. Tirando isso, não morro de paixão, nada disso [...] E eu estou aqui para servir, o dia que eu achar que não serve mais, eu paro. Às vezes está chovendo, é rua de terra, o pessoal fala que vai sujar o carro e não tem problema, nisso eu sou comprometido. Mas falar que eu fico aqui pensando, preocupado [...] não tenho comprometimento nenhum. (E16).

O comprometimento com outros motoristas de aplicativos, por sua vez, fica demonstrado por alguns motoristas como um elo em que uns ajudam os demais a entrarem e a entenderem como funciona o trabalho. Fica evidente, que os trabalhadores buscam e oferecem aos colegas de trabalho um suporte que sentem necessidade no cotidiano do trabalho gig.

Hierarquização de comprometimentos. Em conexão ao tema anterior, foi possível analisar a hierarquização dos múltiplos focos de comprometimento apresentado pelos trabalhadores, constante na Tabela 2. Além de ser mais frequente, a família aparece mais vezes em nível acima dos demais focos, seguido dos amigos e depois do lazer. Em seguida, está a Uber e os clientes. Os demais focos se dividem em diferentes níveis, mas o suporte social emocional também foi colocado em primeiro nível de comprometimento para a maioria dos entrevistados que o apontaram.

Os relatos sobre a família demonstram a importância dessa na vida privada desses

trabalhadores. Já entre os aplicativos, o Uber foi apontado como o foco de maior comprometimento, depois de família, que aparece em primeiro lugar. Os relatos de E15 e E20 ilustram, respectivamente, essa hierarquização:

Amigos eu coloquei um pouco mais para fora porque dou preferência para minha família, amigos não tenho muito contato assim, não dou muita preferência para amigos. (E15)

O Uber é porque eu sinto que o aplicativo é melhor de se trabalhar, e por isso ele traz a necessidade de eu ter um aspecto melhor, muito perto de mim. (E20).

Descomprometimento. Apesar de não ser uma categoria a priori, esse fenômeno surgiu nos relatos dos entrevistados que, ao serem perguntados sobre comprometimento, preferiram enfatizar o não comprometimento. Os participantes destacaram o não comprometimento com grupos de motoristas no whatsapp, com outros motoristas de aplicativo, com taxistas, com a vizinhança em que moram e alguns outros. Em relação aos grupos de motoristas de whatsapp eles não os percebem como locais sérios, de compartilhamento de informações relevantes sobre o trabalho, com mensagens diversas, que poluem o ambiente virtual, levando-os a perda de tempo.

O descomprometimento com outros motoristas de app fica evidente na percepção dos motoristas de que os colegas de trabalho mentem, especialmente sobre os ganhos no trabalho. Além disso, há um distanciamento, não apenas físico, que leva a relações superficiais, com conversas sobre temas estritos aos trabalhos. Pelos relatos se percebe uma competição que reflete em desconfiança e isolamento do trabalhador dos demais colegas. E11 demonstra isso.

O motorista, ele vai falar com você "Nossa, hoje eu já fiz 300 reais", mas ele não vai te contar que ele ficou o dia inteiro trabalhando, não vai te contar que metade disso foi gasolina, [...] que no final do dia ele tá triste, ele tá depressivo, ele tá querendo um ombro amigo pra chorar, entendeu, ele não vai contar nada disso. (E11).

Ficou evidente também o descomprometimento com taxistas, com a vizinhança em que moram e com o lazer. Os entrevistados relataram fortes conflitos com taxistas, afirmam não ter relação ou convívio com vizinhos e nenhum tempo para lazer.

Conflitos de comprometimento. Os conflitos são marcados pela incompatibilidade de comportamento e de tempo. Os conflitos mais frequentes foram estabelecidos entre o trabalho para os aplicativos e os grupos de motoristas no whatsapp, os amigos e outros focos. O trabalho por aplicativos entra em conflito com os amigos e vários outros focos pela falta de tempo que os trabalhadores têm disponível. E3 é enfático quanto a isso:

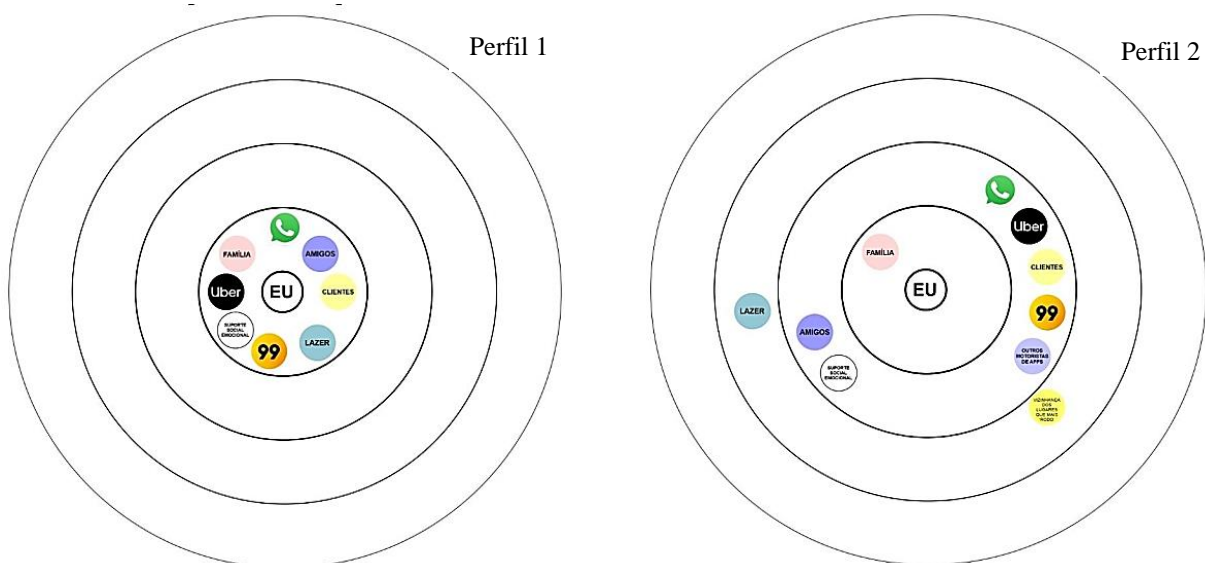
Um amigo meu me mandou um recado um dia desse, nossa... "Pô, tô com saudade de você, meu". E eu abandonei meus amigos, abandonei tudo, tudo.

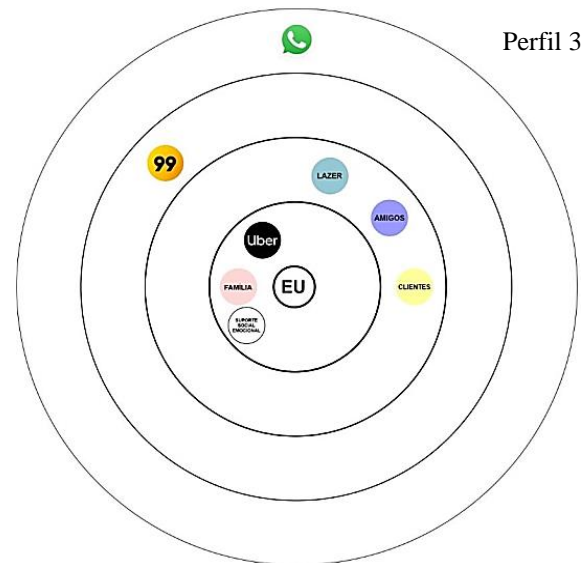
Abandonei tudo por causa de Uber. [...] que às vezes você tá... ontem mesmo eu tava em casa, na casa dos meus netos né, desse meu filho aqui, aí você põe no Uber pra ver se tá dinâmico. É... Você fica bitolado. Fica viciado. (E3).

Sinergia de comprometeros. Neste estudo, a sinergia se deu pela compatibilidade de interesses e de tempo entre os focos. As sinergias mais frequentes foram entre o trabalho no app e grupos de motoristas no whatsapp, família e clientes, mas também entre amigos e lazer. Apesar de alguns perceberem o trabalho no app como divergente dos interesses de grupos de whatsapp, outros apontam que esses grupos podem contribuir com informações relevantes, sobre as dificuldades que podem ser encontradas no trabalho. A compatibilidade de tempo entre trabalho no app e família se dá pelo ajuste que os trabalhadores fazem em suas rotinas, de maneira a atender as demandas familiares. A compatibilidade de interesses entre trabalho no aplicativo e os clientes é óbvia para alguns motoristas, que demonstram perceber os clientes como fundamentais nesse trabalho, enquanto que a compatibilidade entre amigos e lazer denota uma relação em função do tempo e da natureza desse trabalho, que permite encaixar os amigos na rotina.

Perfis de CS. A partir da análise conjunta dos diferentes temas relacionados ao comprometimento, foi possível construir os perfis sistema de comprometimento (CS) dos trabalhadores, que permitiram perceber padrões estruturais dos sistemas. Foram encontrados 3 grupos de perfis de CS (Figura 3) com base nos parâmetros: número de focos, força dos focos e acoplamentos.

Figura 3: Perfis de sistemas de comprometimento.





Fonte: elaboração própria.

O primeiro grupo se compõe de 12 entrevistados e tem uma média de 8 focos no sistema e com concentração da maioria deles no primeiro nível de comprometimento, portanto um forte acoplamento. Sobre a forma do acoplamento, este grupo apresenta uma sinergia entre os focos relacionados ao trabalho e os focos relacionados à família e vida privada. Nesse grupo, os trabalhadores reconhecem que todos os focos mais importantes devem ficar juntos no primeiro nível, sem a percepção de conflitos entre a vida privada e a vida profissional:

Bem, o negócio é o seguinte, eu me baseei da seguinte forma: é, tudo o que eu, que eu cuido, né, tá perto de mim, entendeu? Que é a minha família, os meus clientes, o aplicativo que eu trabalho, né, os amigos, então tá tudo pertinho aqui... de mim, por isso eu agrupei aqui (E23).

O segundo grupo é formado por 10 entrevistados, que apresentam uma média de 10 focos de comprometimento no sistema, com uma concentração de focos no segundo nível de comprometimento. Demonstram forte acoplamento entre focos, dividindo-se em dois subsistemas, por meio de um conflito claro entre os focos de comprometimento relacionados à família e ao trabalho. E6 dá uma demonstração dessa perspectiva:

Ah, eu coloquei a família aqui, os amigos e lazer pra ficar separado dos aplicativos, porque, pelo tempo que eu dedico aos aplicativos, é o tempo que eu... se eu tô com um, eu não tô com o outro, entendeu. E os aplicativos porque é o que eu mais me dedico hoje, de tudo que eu faço, são eles assim né. (E6).

Independente da hierarquização dadas aos diversos focos, os entrevistados reconhecem que há incompatibilidades, de tempo e energia, entre os focos relacionados ao trabalho: aplicativos,

clientes, outros motoristas de app e grupos de motoristas no whatsapp, e os focos relacionados à família e à vida privada: família, amigos e lazer.

O terceiro grupo de perfis de CS é formado por 8 motoristas, com um média de 7 focos de comprometimento e com uma leve concentração no segundo nível de força de comprometimento, portanto um acoplamento mais fraco que os primeiros. Nesse grupo, assim como no primeiro, o acoplamento dos focos é caracterizado por uma sinergia entre os focos relacionados à vida privada e aqueles relacionados ao trabalho, porém os focos são dispersos em diversos níveis de comprometimento. Esse grupo construiu seus sistemas demonstrando que há uma sinergia com o trabalho em aplicativos e a dinâmica familiar e outros focos extratrabalho. Porém, eles construíram uma hierarquização bem clara entre os focos, na maioria das vezes elencando a família e o app que mais trabalham nos primeiros lugares.

5.2. Entrincheiramento

Múltiplos entrincheiramentos. Os entrincheiramentos mais frequentes apresentados pelos entrevistados foram com os aplicativos, os clientes e a família. Ficou evidente que os trabalhadores têm uma relação de necessidade com os aplicativos pois precisam dele para acessar uma rede de clientes que não teriam fora do aplicativo. Os motoristas percebem que há poucas alternativas de trabalho e eles fazem investimentos para trabalhar nos aplicativos, tais como financiamento do carro e investimento na sua limpeza, etc. O entrincheiramento com os clientes está bastante relacionado ao primeiro, pois os clientes compõem a tríade da economia gig. A quantidade de trabalho e de remuneração é dependente da quantidade de corridas solicitadas por esses clientes:

Já os clientes fazem falta né, se a gente ficar sem os clientes, vou até botar aqui do ladinho. Se a gente ficar sem os clientes, não tem corrida. Aí é horrível. (E25).

Externa ao trabalho, a família é outro foco com quem se pode estabelecer uma relação de dependência financeira ou custos emocionais. Os participantes descrevem essa relação como uma necessidade central em suas vidas:

A gente... eu me sinto obrigado a ter uma família. A estar com a minha família, mesmo que eu esteja muitas vezes menos do que com outras pessoas, mas eu preciso muito da minha família. Porque quando dá alguma coisa errada, é a família que te dá suporte. (E10).

Hierarquização de entrincheiramentos. Ao distribuir os diversos focos nos sistemas, os entrevistados demonstraram necessitar mais de alguns focos que de outros. As frequências dos códigos deste subtema foram muito dispersas, mas as mais importantes são: “Uber, família e clientes

antes de amigos, lazer e grupos de motoristas no whatsapp”; “Uber antes de 99Pop”; “maior entrincheiramento com trabalho fora do app e clientes”. E29 dá seu exemplo:

Porque essas aqui [Uber, clientes, família], realmente não tem como deixar. Os outros [amigos, lazer, grupos de motoristas no whatsapp] não precisa ser prioridade máxima né. Pode ser pra segundo plano, não tem essa, não faria falta na minha rotina, entendeu? (E29).

Falta de entrincheiramento. Alguns entrevistados revelaram não depender do trabalho por aplicativos, dos grupos de motoristas de aplicativo, dos amigos e do lazer:

Esse outro aplicativo aqui [99], para mim, não seria custoso perder ele. Ele me ajuda porque, às vezes, está ruim de corrida na Uber... (E25).

[...] motorista de Whatsapp, para mim tanto faz, grupo de Whatsapp e outros motoristas de aplicativos, tanto faz também. (E28).

Sinergia de entrincheiramentos. A sinergia foi apontada, em maior número, entre aplicativos e entre o trabalho para o aplicativo e os clientes. Um entrevistado demonstra como percebe a sinergia entre os aplicativos: “[...] acho que o Uber ele não se contrapõe com a 99, porque os dois têm a mesma função, então eu posso colocá-los juntos...” (E12).

Conflitos de entrincheiramentos não foram identificados nesta pesquisa. Quando perguntados a respeito, os entrevistados relataram conflitos que se referem, na verdade, a conflitos entre trabalho e vida pessoal, em especial relacionados à família e ao lazer. O conflito trabalho-vida pode se fundar tanto mediado por um vínculo de comprometimento, quanto de entrincheiramento com o trabalho, conforme relatos:

Minha família já pagou a minha diária da Uber, para eu ficar com ela [...] eu passei o natal e o ano novo trabalhando. Então esse ano minha família pagou a diária do meu natal para ficar com eles. Então, eles pagaram né, e mesmo assim eu ainda fui trabalhar depois, um pouquinho, que as dinâmicas são muito altas. (E26).

[...] e o lazer também, eu coloquei o lazer um pouquinho fora, como eu te falei: devido muitas horas a gente ficar online pelo aplicativo, o lazer fica um pouquinho fora. (E17).

Observa-se nos relatos sofrimento por deixar coisas prazerosas por causa do trabalho, e não se referem a uma incompatibilidade entre os focos de entrincheiramento. Trata-se, portanto, de uma mediação que o entrincheiramento com o trabalho no app exerce na relação de conflito trabalho-vida.

6 Discussões

Os achados deste artigo possibilitaram quatro principais contribuições teóricas à literatura sobre vínculos. A **primeira** é a constatação de que os múltiplos comprometimentos desenvolvidos pelos trabalhadores da EG ocorrem pela necessidade de afiliação, de pertencimento, de redução da incerteza e significado pessoal do trabalho, substituindo o vínculo com a organização, tipicamente desenvolvido em uma relação de trabalho convencional. Tradicionalmente estudado no âmbito da organização, o comprometimento evoluiu para uma dispersão com vários focos. Essa discussão vem ocorrendo através da ideia de “ausência” de uma organização, o que leva os indivíduos a construir suas próprias redes de focos de comprometimento que substituam a “organização”, não apenas como foco central, mas como um conjunto (Van Rossenberg et al., 2018). Embora não deixe de existir, o comprometimento com a organização tende a perder importância em comparação com os demais (Meyer, 2009).

A discussão de focos de comprometimento está relacionada aos conceitos de necessidades básicas, como necessidade de pertencimento, afiliação, estima, segurança e redução de incerteza, como base para o processo de comprometimento (Van Rossenberg et al., 2008). Portanto, os trabalhadores gig podem substituir a organização, em termos de satisfação das necessidades humanas básicas, por focos de natureza mais duradoura, como o trabalho, a carreira ou a profissão. Essa substituição pode se dar também por outros aplicativos ou outros trabalhos esporádicos. Tal transição indica uma tendência geral dos trabalhadores a ficarem cada vez mais comprometidos com seus trabalhos, ou atividades, do que com organizações. Essa mesma tendência pode ser observada mesmo em trabalhos formais, já que os empregos na atualidade tendem a ser mais transitórios, exigindo dos trabalhadores uma maior capacidade de adaptação a mudanças que pode ser facilitada se o foco “carreira”, por exemplo, for o centro dos seus interesses e preocupações.

Em **segundo lugar**, os resultados deste trabalho contribuem com os estudos sobre as interações entre os focos de vínculos, especialmente sobre conflitos e sinergias. Este estudo converge com as sugestões de Van Rossenberg et al. (2018), sobre os estudos de comprometimentos considerarem focos do contexto pessoal e do contexto de trabalho. Os resultados encontrados demonstram que conflitos de comprometimento podem se dar por incompatibilidade de valores ou comportamentos (Klein et al., 2020). Na EG, a incompatibilidade de tempo e de interesses foram predominantes, pois o tempo para dedicação aos múltiplos focos era escasso e os interesses, muitas vezes, antagônicos. Assim, os trabalhadores se julgaram incapazes de agir em benefício simultâneo de dois ou mais focos (Van Rossenberg et al., 2018).

Os dados também corroboram os achados de Olsen et al. (2016), sobre a baixa qualidade das

relações de trabalho na organização, a autonomia e a transferência de habilidades estarem associadas a um maior comprometimento com os clientes e a profissão. Ainda nesse sentido, foi possível constatar que o comprometimento com o trabalho é pouco impactado pela relação com supervisor e outros motoristas de aplicativos. Isso porque, os trabalhadores da EG não contam com um supervisor direto, apenas com o controle de um algoritmo, que exerce um controle similar ao que se esperaria de um líder altamente autocrático, já que permite muito pouca margem de manobra e flexibilidade. Os entrevistados também demonstram não se relacionar com outros motoristas, exceto de maneira virtual, por meio de grupos de trabalhadores em redes sociais. Apesar da indicação de que esses grupos podem ajudar no desenvolvimento do trabalho, muitos motoristas relataram não participam deles porque os percebem como fontes de muitas informações dispersas e não relacionadas ao trabalho, julgando-as mais como um empecilho do que uma ajuda ao trabalho.

A **terceira contribuição** deste estudo diz respeito ao vínculo de entrincheiramento e sua conceituação e aplicabilidade em contextos precários. O entrincheiramento organizacional foi definido em três dimensões: APS, ABI e LA (Rodrigues & Bastos, 2011). Porém, no trabalho gig tais dimensões não estão refletidas. Não há APS, visto que há poucos investimentos para adaptação ao trabalho em si, já que os motoristas precisam de pouco tempo para conhecer a função e as relações sociais com o grupo são apenas virtuais, quando existem. O reconhecimento pela organização é percebido algumas vezes, mas de forma virtualizada e instrumental. ABI se reflete parcialmente no trabalho. Como não há estabilidade financeira, a saída dos trabalhadores da atividade ocorre por um lado, por decisão do próprio indivíduo, afinal ele pode entrar e sair quando quiser, e por outro lado pela possibilidade de exclusão dos trabalhadores pela plataforma, geralmente em casos de baixa avaliação ou cancelamento de corridas. Em ambos os casos porém, os riscos da saída referem-se apenas a perdas ligadas diretamente à remuneração das corridas, pois na EG não há outros benefícios ou vantagens financeiras a serem perdidos. Vale destacar que essa suposta liberdade nas entradas e saídas a qualquer tempo e sem perdas aparentes é uma das questões que caracterizam esse tipo de arranjo, o aproximam da lógica neoliberal e, portanto, possivelmente um dos responsáveis pela sua expansão na atualidade,

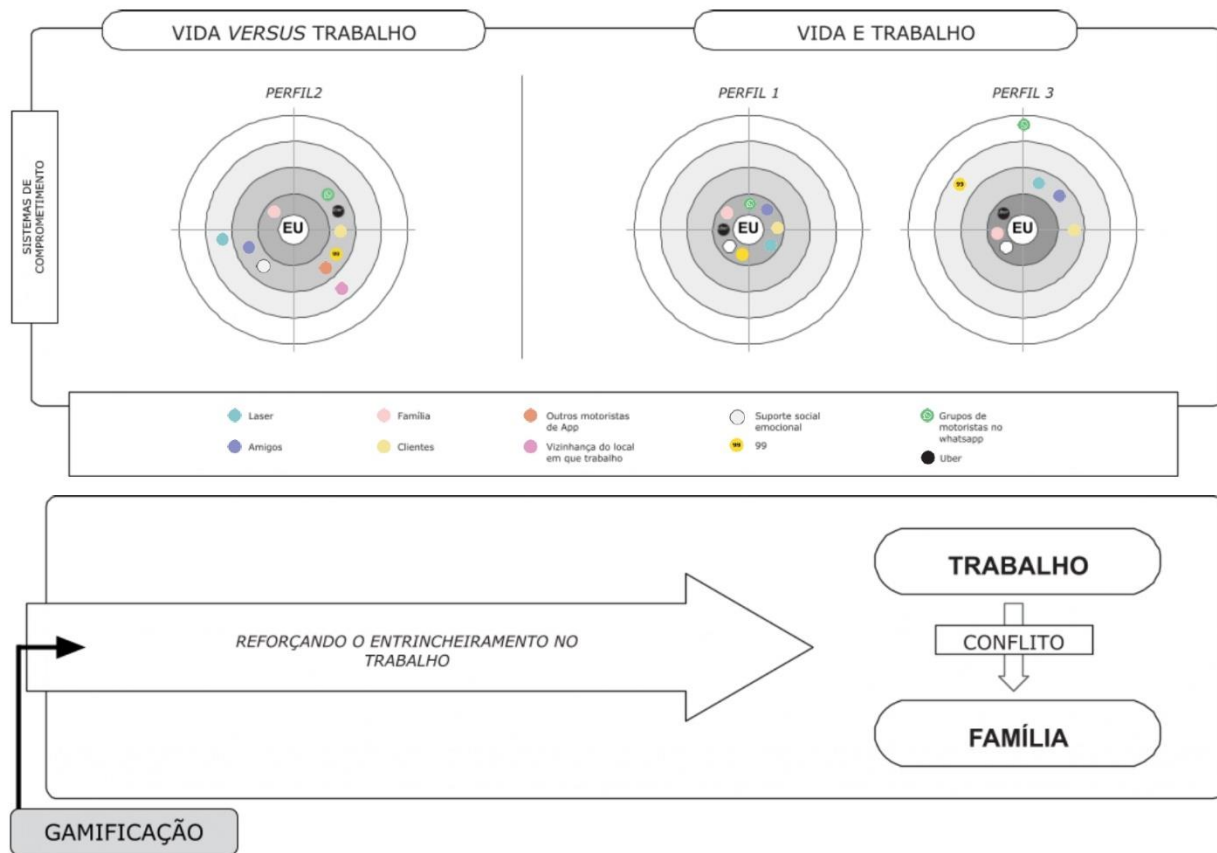
Já a terceira dimensão do entrincheiramento, LA, relaciona-se com o trabalho em aplicativos diante da falta de alternativas percebida no mercado de trabalho. Porém, como indicam estudos anteriores é justamente essa percepção, de baixa empregabilidade ou de poucas alternativas de emprego, que leva os trabalhadores às plataformas (Anwar & Graham, 2021). Pode também ser o que os mantém nelas, mas o entrincheiramento é o resultado dessa percepção, não é ela em si. Ao analisar o entrincheiramento com outros focos, além daqueles relacionados ao trabalho, questiona-se se o vínculo se refere mesmo a entrincheiramento quando relacionado ao lazer e aos amigos. Também não

foram evidenciados conflitos de entrincheiramento entre diferentes trabalhos ou entre focos relacionados aos trabalhos e focos relacionados à vida privada, evidenciando o impacto do entrincheiramento com o trabalho nos demais vínculos.

Nesse sentido, uma constatação emerge: em trabalhos precários e temporários, como a EG, as dimensões conceituais do entrincheiramento não parecem suficientes para dar conta da complexidade contextual em que essas atividades estão inseridas. Esta pesquisa indica que os trabalhadores gig são mais transacionais do que relacionais em sua orientação contratual (Millward & Hopkins, 1998). Assim, os resultados convergem com os de Van Rossenberg et al. (2018) sobre o contexto de trabalho temporário. Com a ausência de uma organização que ofereça um vínculo de trabalho sustentável, caracterizado por segurança no emprego, desenvolvimento de carreira e atitudes positivas, o curto período pode acentuar obrigações transacionais, em vez de um vínculo relacional envolvendo reciprocidade, confiança mútua e comprometimento com a organização.

Finalmente, como **última contribuição**, este estudo apresenta uma abordagem inicial de como podem se estabelecer os CS dos trabalhadores de aplicativos. Essa abordagem é refletida no modelo apresentado na Figura 4. Os CS têm muitos focos e com prevalência de força nos mais altos níveis de comprometimento. Os acoplamentos dos focos de vínculos se dá por meio de sinergias e conflitos entre diversos focos e apresentaram configurações diversas. A aplicação da teoria de sistemas de Klein et al. (2020) permitiu, neste estudo, perceber focos que são sinérgicos e conflitantes, dependendo da pessoa e do contexto específico dela.

Figura 4: Grupos de perfis de sistemas de vínculos dos trabalhadores gig.



Fonte: elaboração própria.

A análise dos sistemas de vínculos coletivamente permitiu a construção de perfis de vínculos. Os CS se dividiram em 3 grupos. Tais divisões demonstram que, embora os sistemas sejam específicos de cada pessoa, há similaridades na quantidade de focos, na força que os trabalhadores dão para eles, mas principalmente na forma como acoplam e desacoplam os focos de vínculos. O acoplamento dos focos de um sistema reflete a interrelação entre eles (Klein et al., 2020). Dessa forma, os perfis apresentados neste estudo demonstram que há grupos de trabalhadores que hierarquizam seus focos de vínculos, mas outros atribuem o mesmo nível de importância para todos. Também demonstra que um grupo de trabalhadores vivencia a dicotomia 'vida-trabalho', enquanto outros não percebem tais diferenças. Tais resultados reforçam que o contexto é um fator crucial na forma como se dá o acoplamento entre focos (Klein et al., 2020).

Enquanto alguns trabalhadores evidenciam que a flexibilidade de horários permite um acoplamento entre focos relacionados ao trabalho e à vida privada, outros reivindicam que a rotina exaustiva de trabalho leva a conflitos de comprometimentos, em especial entre trabalho e família. As fontes do conflito trabalho-vida poderiam ser a) baseadas no tempo, significando que as pressões de

tempo de uma função dificultam o cumprimento das exigências ou expectativas de outra função; b) baseadas na tensão, significando que os sintomas ou efeitos da tensão produzidos por uma função interferem na capacidade de desempenhar outra função; ou c) baseadas no comportamento, significando que um padrão específico de comportamento em uma função pode ser incompatível com as expectativas relativas ao comportamento em outra função (Greenhaus & Beutell, 1985).

7 Conclusão

Este artigo teve como objetivo analisar como os múltiplos focos de comprometimento e entrincheiramento dos trabalhadores gig se configuram e interagem entre si. O estudo traz contribuições teóricas, metodológicas e sociais. Como contribuição teórica geral, os achados permitiram transbordar a análise de comprometimento e entrincheiramento para além do trabalho formal, dentro de uma multiplicidade de focos, enriquecendo a literatura de vínculos. A contribuição metodológica se deu pela operacionalização de uma ferramenta para análise de CS, teoria ainda recente, em processo de construção metodológica para mensuração. As contribuições sociais são o fornecimento de uma ferramenta para que os próprios indivíduos reflitam sobre seus focos de comprometimento e reflexões sobre as hierarquizações, conflitos e sinergias de comprometimento e entrincheiramento, para que possam tomar melhores decisões sobre suas vidas pessoal e profissional.

As limitações deste estudo se dão pelo escopo da coleta de dados, limitado a duas cidades brasileiras. Outra limitação se refere aos limites conceituais do entrincheiramento para o contexto do trabalho informal, tendo sido necessário fazer uma adaptação para apresentá-lo aos entrevistados desta pesquisa. Também é necessário destacar que a teoria de CS ainda é recente as estratégias metodológicas necessárias para avaliar o sistema e suas interrelações são complexas e estão em fase de testes e desenvolvimento. Uma última limitação, possivelmente relacionada a essa dificuldade, foi a falta de variáveis que expliquem as configurações dos perfis de sistemas de vínculos. Os dados coletados não foram suficientes para entender por que os perfis se agrupam da maneira como se agruparam. Sugere-se para trabalhos futuros a validação de uma medida de entrincheiramento para múltiplos focos, além de pesquisas que operacionalizem ferramentas de CS e entrincheiramento, com trabalhadores de várias categorias, incluindo aqueles de trabalhos formais e outros trabalhos informais.

REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. Doi: 10.1590/S0103-4014.2020.3498.008
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition and Change*, 25(2), 237–258. <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40. Recuperado de: [Notes on the Concept of Commitment | American Journal of Sociology: Vol 66, No 1 \(uchicago.edu\)](https://www.jstor.org/stable/2089161).
- Becker, T. E. (2016). Multiple foci of workplace commitments. In: Meyer, J. P. (Ed.) *Handbook of Employee Commitment*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Bernhard-Oettel, C., Stengård, J., Leineweber, C., Westerlund, H., Peristera, P. & Östergren, P.-O. (2020). Stuck at a workplace: What's work control, demands and learning got to do with it? A longitudinal multilevel study on Swedish permanent employees in situations of 'workplace locked-in'. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1771-1792. Doi: 10.1080/09585192.2017.1423101.
- Braun, Virginia & Clarke, Victoria (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2),77-101. Doi: 10.1191/1478088706qp0630a.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320. Doi: [10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x).
- De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504. Recuperado de: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/cllpj37&i=507>.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. Doi: 10.1111/1748-8583.12258
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 1-19. Doi: 10.1177/0170840616686129.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1). Doi: 10.5465/amr.1985.4277352.
- Johnson, R. E., Groff, K. W. & Taing, M. U. (2009). Nature of the Interactions among Organizational Commitments: Complementary, Competitive or Synergistic? *British Journal of Management*, 20(4), 431–447. Doi: 10.1111/j.1467-8551.2008.00592.x.
- Klein, H. J., Molloy, J. C. & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130-151. Doi: 10.5465/amr.2010.0018.
- Klein, H. J., Solinger, O. N. & Dufлот, V. (2020). Commitment System Theory: The Evolving Structure of Commitments to Multiple Targets. *Academy of Management Review*, 1-56.
- Meijerink, J. & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 214-232. Doi: 10.1108/JMP-07-2018-0277
- Meyer, J. P. & Espinoza, J. A. (2016). Occupational commitment. In: Meyer, J. P. (Ed.) *Handbook of Employee Commitment*. Northampton: Edward Elgar Publishing.

- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a Changing World of Work. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 3–36). New York, NY: Routledge/Taylor.
- Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530-1556. Doi: [10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x](https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x).
- Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O. & Gregory, R. W. (2021). Algorithmic management of work on online labor platforms: When matching meets control. *MIS Quarterly. Ahead of print*. Recuperado de: [\(8\) ALGORITHMIC MANAGEMENT OF WORK ON ONLINE LABOR PLATFORMS: WHEN MATCHING MEETS CONTROL | Request PDF \(researchgate.net\)](#)
- Moreschi, B., Pereira, G., & Cozman, F.G. (2020). The Brazilian Workers in Amazon Mechanical Turk: Dreams and realities of ghost workers. *Revista Contracampo*, 39(1). <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38252>
- Olsen, K. M., Sverdrup, T., Nesheim, T. & Kalleberg, A. K. (2016). Multiple foci of commitment in a professional service firm: balancing complex employment relations. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 390-407. Doi: [10.1111/1748-8583.12109](https://doi.org/10.1111/1748-8583.12109).
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2011). Conceptual and Empirical Problems in Organizational Commitment Research: a Critical Analysis of J. Meyer and N. Allen Three-Component Model. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000200010&lng=pt&nrm=iso. Acessado em 21 de novembro de 2021.
- Rodrigues, A. C. A., Bastos, A. V. B. & Moscon, D. C. B. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Revista Organizações & Sociedade*, 26(89), 338-358. Doi: 10.1590/1984-9260897.
- Rodrigues, A. C. A., Bastos, A. V. B., Moscon, D. C. B. & Queiroz, G. C. (2021). Commitment and entrenchment? Convergent and discriminant validation of affective and continuance dimensions of three-component model. *Revista de Gestão*, 29(1), 77-38. Doi: 10.1108/REGE-10-2020-0090.
- Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C. & Aronsson, G. (2017). Stuck in a job: being “locked-in” or at risk of becoming locked-in at the workplace and wellbeing over time. *Work & Stress*, 30(2), 152-172. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.06.001.
- Van Rossenberg, Y., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., Cross, D., Rodrigues, A. C. A., Duflot, V., Kilroy, S., Ali, N., Rapti, A., Ruhle, S., Solinger, O., Swart, J. & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167. Doi: 10.1080/1359432X.2018.1443914.
- Vandenbergh, C. (2016). Social Commitments. In: Meyer, J. P. (Ed.) *Handbook of Employee Commitment* (pp. 150-164). Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Wombacher, J. C. & Felfe, J. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1-14. Doi:

[10.1016/j.jvb.2017.05.004.](#)