

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO PRECARIZADO: TRAJETÓRIAS, CRISES E VÍNCULOS DOS
ENTREGADORES DE APLICATIVOS

SÃO PAULO

2021

Prof. Dr. Vahan Agopyan
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Fábio Frezatti
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. Moacir de Miranda Oliveira Junior
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo
Coordenador do Programa de Pós-graduação em Administração

JULIANA CORREIA DA SILVA

**TRABALHO PRECARIZADO: TRAJETÓRIAS, CRISES E VÍNCULOS DOS
ENTREGADORES DE APLICATIVOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestra em Ciências.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues

Versão corrigida

**São Paulo
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha Catalográfica com dados inseridos pelo autor

Silva, Juliana Correia.
trabalho precarizado: trajetórias, crises e vínculos dos entregadores de aplicativos / Juliana Correia Silva. - São Paulo, 2021.
165 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, 2021.
Orientador: Ana Carolina de Aguiar Rodrigues.

1. Comprometimento. 2. Entrincheiramento. 3. Trabalho Informal. 4. Trabalho Precário. 5. Aplicativos. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

DEDICATÓRIA

*“Aos meus pais, fonte de acolhimento e
esperança. E, aos trabalhadores, companheiros
que me permitiram acessar histórias que, além de
me transformarem, transformam o mundo todos
os dias.”*

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Ana Carolina, por todo conhecimento e tempo compartilhado, mas, especialmente, pelos cafés e momentos de descontração em que pude conhecê-la e estimá-la por razões que ultrapassam a academia.

Aos professores que, assim como Ana, estiveram comigo em minha jornada e fomentaram o meu amor pela educação e a minha luta em prol de espaços mais igualitários. Destaco, nesse espaço, meus agradecimentos à Nildes, com quem construí vínculos que se fortalecem a cada dia.

Ao querido grupo de pesquisa GEPeT, que tanto contribuiu com esta pesquisa e com quem compartilhei os momentos mais doces na FEA. Aos meus amigos queridos, que também conheci durante o mestrado: Ivy, Felipe e Tamires. À minha amiga/irmã Michele que tantas vezes me ajudou e me apoiou nessa escolha. Ao meu namorado, Murilo, que vibrou com minhas conquistas.

À Universidade de São Paulo e à CAPES, pelos subsídios e oportunidades, mesmo em meio à tantas dificuldades políticas-econômicas-sanitárias.

Aos colegas que me uni nas ruas em 2019 e, por outros meios, em 2020, no enfrentamento contra o desmonte de nossos espaços e conquistas. São fonte perene de esperança e força.

Aos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo, a quem devo não somente esta dissertação, mas meu amadurecimento enquanto pesquisadora e cidadã. Por todas as histórias compartilhadas, por todo o tempo a mim dedicado e por todas as lições que guardarei para sempre comigo, agora com mais vontade de fazer a diferença.

Por último, agradeço meus pais, por torcerem tanto por mim e por terem, com muito carinho, permitido que eu fosse a primeira entre nós a ter graduação e pós graduação. Além de terem sido meu colo, quando eu mais precisei, nessa jornada e em tantas outras mais.

*Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes e totalmente livres.*

(Rosa Luxemburgo)

RESUMO

Silva, J. C. (2021). Trabalho precarizado: trajetórias, crises e vínculos dos entregadores de aplicativos (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

O campo de estudos sobre comprometimento, majoritariamente desenvolvido em contextos de trabalhos tradicionais e em organizações formais, tem salientado a pertinência de se considerar as mudanças no mundo do trabalho, bem como as dinâmicas desse vínculo, em diferentes contextos e focos. Além do comprometimento, o entrincheiramento também surge como possibilidade de vínculo, sobretudo se o trabalho desempenhado não passa pelo campo da escolha do trabalhador. Com isso, faz-se relevante contextualizar que o novo mundo do trabalho tem se mostrado fragmentado, flexível e intermitente. Em decorrência da multiplicidade desse âmbito, há uma imprecisão que circunda os novos arranjos profissionais, sobretudo ao se tratar dos trabalhos informais e precários. O advento dos aplicativos e plataformas “mediadoras” de trabalho intensificou a quantidade de trabalhadores nessas condições, que lidam com as dissonâncias inerentes à informalidade e à precariedade. Diante desse contexto, questiona-se: Como o comprometimento e o entrincheiramento de trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos se transformam, considerando suas trajetórias profissionais? Com vistas a essa inquietação, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, exploratória, descritiva e explicativa, com uso de 28 entrevistas narrativas com trabalhadores de aplicativos, além de 28 áudios narrativos enviados pelos trabalhadores, cujos dados serão analisados por intermédio de análise de conteúdo, análise de conteúdo temática e análise de linhas narrativas. Os resultados indicam que os entregadores e entregadoras de aplicativos passam pelo processo de precarização do trabalho, convivendo com as consequências físicas, psíquicas e profissionais desse processo. Entre as repercussões são pontuadas, por exemplo, o adoecimento dos trabalhadores e o fortalecimento da classe trabalhadora frente aos problemas cotidianos. Quanto aos vínculos, os trabalhadores são majoritariamente comprometidos com seus trabalhos, apesar do contexto. O entrincheiramento se manifesta nos casos que os trabalhadores consideram a limitação de alternativas e a necessidade financeira. Foram encontradas limitações para a aplicação conceitual desses vínculos em contextos precários.

Palavras-chave: Comprometimento, Entrincheiramento, Trabalho Informal, Trabalho Precário, Plataformas Digitais, Aplicativos.

ABSTRACT

Silva, J. C. (2021). Precarious work: trajectories, crises and bonds of app deliverers (Master's Thesis). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The field of commitment, mostly developed in traditional work contexts and in formal organizations, has highlighted the relevance of considering changes in the world of work, as well as the dynamics of this bond, in different contexts and focuses. In addition to commitment, entrenchment also appears as a possibility of bonding, especially if the work performed is not the worker's choice. With that, it is relevant to contextualize that the new world of work has been shown to be fragmented, flexible and intermittent. Due to the multiplicity of this scope, there is an imprecision that surrounds the new professional arrangements, especially when dealing with informal and precarious jobs. The advent of “mediating” work applications and platforms has intensified the number of workers in these conditions, who deal with the dissonances of informality and precariousness. Given this context, the question arises: How do the commitment and entrenchment of application workers change, considering their professional trajectories? With a view to this concern, a qualitative, exploratory, descriptive and explanatory research was developed, using 28 narrative interviews with application workers, in addition to 28 narrative audios sent by the workers, whose data was analyzed through content analysis, analysis thematic and analysis of narrative lines. The results indicate that application workers go through the process of precarious work, living with the physical, psychological and professional consequences of this process. Among the repercussions are punctuated, for example, the illness of workers and the strengthening of the working class in the face of everyday problems. As for bonds, workers are mostly committed to their jobs, despite the context. The entrenchment manifests itself in cases where workers consider the limitation of alternatives and the financial need. Limitations were found for the conceptual application of these links in precarious contexts.

Keywords: Commitment, Entrenchment, Informal Work, Precarious Work, Digital Platforms, Applications.

Lista de Figuras

Figura 1 - Ambiguidades e sobreposições do comprometimento.....	58
Figura 2 - Vínculos e reflexões na pandemia.....	69
Figura 3 - Modelo teórico da pesquisa.....	72
Figura 4 - Renda por veículo.....	78
Figura 5 - Distribuição dos trabalhadores por aplicativos de entrega.....	79
Figura 6 - Nuvem de palavras citadas pelos trabalhadores.....	97
Figura 7 - Nuvem de palavras citadas pelos trabalhadores – repercussões positivas.....	99
Figura 8 - Nuvem de palavras citadas pelos trabalhadores – repercussões negativas...100	
Figura 9 - Precarização no contexto do trabalho de entregas via aplicativos.....	104
Figura 10 - Nuvem de palavras – repercussões da pandemia.....	108
Figura 11 - Pandemia e repercussões no contexto do trabalho precarizado.....	110
Figura 12 - Modelo teórico sintético – vínculos no trabalho precário.....	124
Figura 13 - Modelo teórico-empírico.....	129

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Índices mercado de trabalho brasileiro.....	25
Tabela 2 - Dimensões da Precarização (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010).....	35
Tabela 3 - Definições do termo “precarização”.....	37
Tabela 4 - Definições do termo “precariedade”.....	39
Tabela 5 - Formas de garantia e segurança de trabalho nos termos da cidadania industrial.....	40
Tabela 6 - Definições de Comprometimento.....	51
Tabela 7 - Estudos de Comprometimento em contextos não tradicionais.....	62
Tabela 8 - Síntese metodológica da pesquisa.....	74

Tabela 9 - Perfis dos entrevistados.....	75
Tabela 10 - Comparação de Perfil.....	77
Tabela 11 - Alocação dos objetivos nas seções de resultados.....	84
Tabela 12 - Síntese das trajetórias e elementos de precarização dos sujeitos.....	84
Tabela 13 - Elementos da narrativa e pontos em comum entre sujeitos.....	85
Tabela 14 - Dimensões mais citadas.....	90
Tabela 15 - Frases elucidativas dimensões e fases de precarização.....	91
Tabela 16 - Eixos de segurança laboral que permitem o trabalho decente (OIT, 1999)..	94
Tabela 17 - Frases elucidativas sobre o fortalecimento da classe trabalhadora.....	96
Tabela 18 - Frases elucidativas – repercussões individuais.....	100
Tabela 19 - Gênero, raça e classe.....	102
Tabela 20 - Frequência de elementos de comprometimento por sujeito.....	113
Tabela 21 - Comparação entre estudos em contextos não tradicionais.....	116
Tabela 22 - Comprometimento e possíveis antecedentes.....	118
Tabela 23 - Transformações de vínculos.....	119

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	18
1 Introdução	19
2 Objetivos	23
3 Contexto	24
3.1 As especificidades do trabalho precário no Brasil.....	24
3.2 A pandemia da COVID-19 e a classe trabalhadora.....	29
4 Fundamentação Teórica	32
4.1 As definições e repercussões dos trabalhos mediados por aplicativos.....	32
4.2 Comprometimento e Entrincheiramento: dos contextos tradicionais aos contextos precários de trabalho.....	50
4.3 Modelo Teórico da Pesquisa.....	70
5 Aspectos Metodológicos da Pesquisa	73
5.1 Primeira Etapa.....	75
5.1.1 Caracterização dos participantes.....	75
5.1.2 Procedimentos de coleta de dados.....	79
5.1.3 Instrumento de coleta de dados.....	80
5.1.4 Estratégia de análise de dados.....	80
5.2 Segunda Etapa.....	81
5.2.1 Caracterização dos participantes.....	82
5.2.2 Procedimentos de coleta de dados.....	82
5.2.3 Instrumento de coleta de dados.....	82
5.2.4 Estratégia de análise de dados.....	83
6 Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados	84
6.1 Trajetórias e precarização no contexto do trabalho via aplicativo.....	84

6.2 COVID-19 e repercussões para o trabalho via aplicativo.....	105
6.3 Comprometimento e Entrincheiramento: limites e transformações dos vínculos.....	111
6.4 Modelo teórico-empírico.....	127
7 Conclusões e Recomendações.....	130
REFERÊNCIAS.....	135
ANEXOS.....	156

APRESENTAÇÃO

Este projeto de pesquisa se propõe a estudar os vínculos de comprometimento e entrenchamento no contexto precarizado dos trabalhadores de aplicativos de entrega no Brasil. A autora deste projeto, membro do Grupo de Estudo Pessoas e Trabalho (GEPeT), diante das discussões levantadas semanalmente, se deu conta de um ponto cego na literatura de vínculos: o trabalhador precarizado. O grupo, credenciado pelo CNPq e com apoio da FAPESP, suscita discussões críticas sobre o campo de pesquisa em que atua e toca temas de relevância não somente teórica, mas social. Instigada por essas possibilidades e pelo interesse em compreender as dinâmicas e sujeições dos trabalhadores invisibilizados, nasce este projeto.

Pela formação da autora deste projeto em Administração e pela trajetória voltada à área de Comportamento Organizacional, a atuação das empresas-aplicativo gera curiosidade: quais os limites e delimitações das organizações invisíveis? Qual a lógica organizacional por trás dos aplicativos? Há um caráter enigmático que circunscreve essas novas organizações que gerem os aplicativos. Mas, ao contrário delas, a classe trabalhadora está exposta. Embora os rostos nas ruas sejam muitos, dentro dos carros, guiando bicicletas e motos, limpando as casas, etc., eles são mais próximos da realidade habitual. As trajetórias se cruzam e se completam: aquele que se formou em engenharia e virou motorista de aplicativo; aquele que ficou desempregado e decidiu fazer entregas; aquela que trabalhava como diarista e descobriu o trabalho nos aplicativos... Entre tantos outros casos e relatos que se repetem no cotidiano do mercado de trabalho brasileiro.

Com vistas a aproximação dessa realidade, os capítulos pretendidos para esta pesquisa são: introdução, contendo a definição da pesquisa, questão e justificativa; objetivos; fundamentação teórica, com resgate dos principais saberes sobre as definições e repercussões dos trabalhos precários mediados por aplicativos, as especificidades do trabalho informal e/ou precário no Brasil, comprometimento e entrenchamento - dos contextos formais aos contextos precários e/ou informais de trabalho e, Modelo Teórico da Pesquisa; aspectos metodológicos, abarcando a natureza da pesquisa, estratégia da pesquisa, estratégias de coleta de dados, caracterização dos participantes, procedimento de coleta de dados, instrumentos e procedimentos de análise de dados; apresentação e análise de dados, compreendendo o campo de interação entre os dados empíricos e teóricos e, a análise à luz dos aspectos metodológicos; considerações finais, resgatando os principais pontos do estudo, suas contribuições, limitações e agenda para pesquisas futuras. Estudou-se, assim, as transformações do comprometimento e do entrenchamento de entregadores precarizados que atuam via aplicativos.

1 Introdução

Comprometimento é um tópico muito estudado no âmbito de comportamento organizacional (Rodrigues & Bastos, 2010). As raízes históricas do comprometimento organizacional remetem a três áreas do saber: sociologia, antropologia e psicologia, que buscavam entender os tipos de processos de influência social que levavam as pessoas a estabelecerem vínculos de permanência com um determinado grupo, como uma comunidade (Menezes & Bastos, 2009). Com isso, as pesquisas sobre comprometimento são longevas, amplas e diversas, haja vista a importância desse construto para a compreensão do comportamento dos trabalhadores e para a compreensão dos desdobramentos organizacionais (Klein, Molloy & Cooper, 2009).

Ademais, o campo de estudo de comprometimento é relevante, dentre outros motivos, pelos interesses decorrentes das repercussões desse vínculo para as organizações e para a vida dos indivíduos. Todavia, cabe apontar que, majoritariamente, as pesquisas no campo de comprometimento foram empreendidas em arranjos organizacionais tradicionais e têm como foco desse vínculo, a organização empregadora (Cooper et al., 2014), entre outras possibilidades inerentes ao contexto formal do trabalho. Essa perspectiva, contudo, pode não contemplar algumas possibilidades que emergem dos âmbitos não tradicionais, como no caso dos trabalhos em aplicativos.

Isso pois, o mundo do trabalho, bem como as relações nele imbuídas têm mudado substancialmente. Fazendo-se importante considerar o contexto e os fenômenos que ocorrem além das organizações, perspectiva que tem sido insuficiente nas pesquisas da área, que recorrentemente desconsideram mudanças ocorridas na política, economia e nas relações de trabalho (Brotherton, 2003; Härtel & O'Connor, 2014; Rodrigues, 2009). Diante disso, observar o comprometimento por uma lente estritamente organizacional e de modo não contextualizado é problemático, pois, o trabalho tem ultrapassado as barreiras organizacionais, ganhado mais transitoriedade e se manifestado de distintas formas (Klein et al., 2012). As organizações, bem como as relações que tangenciam o mundo do trabalho não são mais as mesmas e a organização não é mais, necessariamente, o principal foco do vínculo de comprometimento. Apesar dessas transformações, o comprometimento continua tão importante quanto antes e as organizações precisam cada vez mais de trabalhadores comprometidos (Klein et al., 2020).

Inclusive, a compreensão acerca do estado-da-arte desse constructo tem apontado para novos caminhos a serem percorridos no âmbito do trabalho não tradicional. Van Rossenberg et al. (2018), em linha com Cooper et al. (2014), lançaram luz às possibilidades de investigação, no que concerne aos trabalhos temporários, sem fronteiras e em configurações alternativas. Esses mesmos autores atentaram para uma possibilidade que pode se relacionar com o contexto dos trabalhos precários – é possível delinear diferentes configurações dos comprometimentos dos trabalhadores, tendo em vista suas distintas trajetórias. Considere-se que um mesmo trabalhador pode se comprometer com mais de uma organização e, também, com mais de um foco, sobretudo se a trajetória desse trabalhador for considerada, o que contempla os vínculos por ele formados ao longo do tempo, como o comprometimento passado, o comprometimento residual, o entrincheiramento e comprometimento correntes. Saliente-se que a multiplicidade de focos abre espaço para uma série de investigações, sobretudo em contextos precários de trabalho, cujas fronteiras são de difícil compreensão, difícil delimitação espacial-temporal e, há aspectos de flexibilidade.

Considerando as possibilidades entre a precarização em trabalhos nos aplicativos e os comprometimentos, alguns estudos evidenciam que a precariedade no trabalho limita as possibilidades de o indivíduo se comprometer, a julgar pela falta de estabilidade e de direitos nessas circunstâncias (Bone, 2019; Sancha et al., 2019; Traulsen & Druedahl, 2018). Ademais, nos casos em que os trabalhadores se comprometem, o comprometimento é efêmero, em face à própria volatilidade característica desses arranjos de trabalho (Jan, 2018; Moe et al., 2013). Frise-se que Cooper et al. (2014) já atentaram para a relevância de examinar as implicações do trabalho preferido *versus* não-preferido para o desenvolvimento do comprometimento. Embora o comprometimento, definido como um vínculo psicológico voluntário que reflete dedicação e responsabilidade para um foco em particular (Klein et al., 2012), encontre possibilidades no contexto deste projeto, reflete-se acerca da pertinência do desenvolvimento de outros tipos de vínculos entre o trabalhador e os focos profissionais.

Porquanto, também foi elencada a investigação do entrincheiramento - tendência do indivíduo a permanecer na organização devido a possíveis perdas associadas à sua saída (Rodrigues & Bastos, 2012) – considerando as limitações e problemáticas enfrentadas por esses indivíduos no âmbito laboral. Com isso, percebe-se que há particularidades no desenvolvimento de vínculos que são específicas aos contextos precários de trabalho, cujos estudos de comprometimento e entrincheiramento em arranjos tradicionais não contemplam, haja vista as peculiaridades que tangenciam esses contextos.

Conquanto ainda não se considere que os arranjos alternativos de trabalho sejam predominantes frente ao trabalho tradicional, o crescimento desses arranjos tem sido percebido, sobretudo em decorrência das plataformas *online* ou de intermediação, como é o caso do Uber e do iFood (Katz & Krueger, 2016). Nesse tipo de trabalho, o trabalhador atua pela mediação de uma organização que se coloca via plataforma digital. Essa plataforma ou aplicativo, considerando a prerrogativa da mediação, conecta o prestador de serviços ao cliente. Para tanto, o trabalhador não é funcionário da organização, tampouco cliente e, atua de modo independente e desvinculado. Nesse contexto, não há vínculo empregatício, contrato, direitos trabalhistas, garantias, jornadas pré-determinadas, espaço laboral definido, remuneração fixa, nem organização sindical, haja vista que nos aplicativos de serviços os custos e riscos do negócio são transferidos para o trabalhador (Antunes, 2018). Assim, compreende-se que, majoritariamente, os trabalhos mediados por plataformas digitais, independentemente da definição que os circunscreve, sofrem características típicas da precarização do trabalho.

Diante das disfuncionalidades oriundas desses cenários, o caso dos aplicativos foi elencado neste projeto de pesquisa, pois, conforme citado por Antunes (2018), há potenciais de precarização nesses arranjos, já que os trabalhadores arcam com as despesas e os riscos do negócio, ao passo que a organização lucra sob essa desregulamentação e se apropria de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em virtude das configurações inerentes aos trabalhos precários e, sobretudo, aos moldes que tangenciam os aplicativos, pontuam-se também as repercussões que a nova morfologia do trabalho opera sobre os indivíduos que estão sob esse cenário, aspecto inclusive investigado por esta dissertação.

Por conseguinte, este estudo tratará dos comprometimentos e do entrincheiramento nas trajetórias de trabalhadores e trabalhadoras que migraram de um contexto de trabalho fora de aplicativos para um contexto informal e precário de trabalho mediado por aplicativos. Essa escolha encontra convergência com as possibilidades de se estudarem os vínculos em contextos ainda desconhecidos e/ou novos e, pela pertinência da investigação da precarização que tangencia esses trabalhos. Para que fosse possível empreender essa investigação, o objetivo delineado nesta pesquisa foi “Compreender as transformações do comprometimento e do entrincheiramento nas trajetórias de trabalhadoras e trabalhadores precarizados que migraram de trabalhos fora de aplicativos para trabalhos em aplicativos”.

Para o atendimento desse objetivo, foi realizada uma pesquisa qualitativa, em que vinte e oito sujeitos, todos entregadores de aplicativos, contaram suas trajetórias profissionais com vistas aos vínculos de comprometimento e entrincheiramento, além dos elementos de

precarização imbuídos em suas trajetórias, considerando o recorte temporal ‘trabalho antes do aplicativo – trabalho depois do aplicativo’. Essa pesquisa, conduzida remotamente, em face à pandemia da COVID-19, observou algumas recomendações do campo de se valer de estudos qualitativos para a compreensão dos vínculos, bem como analisar criticamente os contextos aos quais esses vínculos se circunscrevem.

Justifica-se este projeto de pesquisa pela escassez de estudos que reflitam acerca dos contextos de trabalhos precários pela ótica dos comprometimentos e do entrincheiramento dos trabalhadores, considerando as proteções e as responsabilidades, tanto das organizações quanto dos indivíduos, bem como as implicações para os focos de comprometimento (Cooper et al., 2014). Em face às trajetórias desses trabalhadores, este projeto justifica-se, também, pela relevância de se explorar os comprometimentos passado e residual e suas respectivas repercussões nos vínculos estabelecidos pelos trabalhadores em seus trabalhos atuais (Breitsohl & Ruhle, 2013; Klein et al., 2016; Van Rossenberg et al., 2018). Note-se que o mundo do trabalho conta com biografias cada vez mais curtas, em que a compreensão dos aspectos temporais da construção dos vínculos se tornam importantes (Klein et al., 2016), sobretudo se essa construção passa por distintos cenários.

Quanto à díade trabalho fora dos aplicativos-trabalho nos aplicativos, esta pesquisa estará ancorada na compreensão dos contrastes dos comprometimentos e do entrincheiramento entre esses distintos cenários. Essa pesquisa também atende às recomendações de Costa (2011), para análise com foco no indivíduo (micro) em um contexto (macro), pontuando as particularidades desse contexto. Por último, considere-se que há a necessidade de produzir mais dados sobre os trabalhadores de aplicativos da América Latina, tendo em vista a vastidão da realidade dos países do Sul (Abílio, 2019).

Diante do caráter difuso do trabalho nas plataformas, aliado à possibilidade de se estudar o comprometimento em contextos não tradicionais de trabalho, gera reflexões ao seguinte questionamento: Como o comprometimento e o entrincheiramento de trabalhadores e trabalhadoras precarizados de aplicativos se transformam, considerando suas trajetórias profissionais?

2 Objetivos

Compreender as transformações do comprometimento e do entrincheiramento nas trajetórias de trabalhadoras e trabalhadores precarizados que migraram de trabalhos fora de aplicativos para trabalhos em aplicativos.

1. Descrever as trajetórias de trabalhadores de aplicativos, caracterizando os possíveis elementos de precarização e refletindo sobre suas repercussões para os indivíduos e para a classe trabalhadora em que estão inseridos;
2. Compreender as transformações dos vínculos e dos focos de comprometimento e de entrincheiramento nas trajetórias dos trabalhadores de aplicativos;
3. Entender as repercussões dos períodos de crise (pandemia da COVID-19) para o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores de aplicativos;
4. Refletir sobre os limites conceituais do comprometimento e do entrincheiramento quando aplicado ao contexto de trabalhos em aplicativos;
5. Propor um modelo teórico inicial de como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se manifestam no contexto de trabalho em aplicativos.

3 Contexto

Neste capítulo é apresentado o contexto desta pesquisa, que contempla as especificidades do trabalho precário no Brasil e a pandemia da COVID-19 na interface com a classe trabalhadora. A apresentação do contexto inicia essa dissertação para dar base à fundamentação teórica, que é influenciada pelo contexto aqui investigado.

3.1 As especificidades do trabalho precário no Brasil

O contexto é aspecto fundamental das pesquisas, considerando seu elemento histórico e seu elemento estrutural, que figuram como motores da mudança social (Spink, 2004). O estudo aprofundado do contexto é crucial nos estudos organizacionais, conforme afirmaram Rousseau e Fried (2001), por duas razões essenciais: com a internacionalização da pesquisa é preciso avaliar a viabilidade dos modelos teóricos em distintas sociedades; e, com a velocidade com que o local de trabalho muda, devem ser consideradas, também, as mudanças na dinâmica das relações entre funcionário e organização. Os indivíduos deixaram de ser considerados deslocados de seus contextos e, as pesquisas organizacionais, passaram a contextualizar indivíduos, organizações e sociedade, dada a relevância dessas dinâmicas. (Nord & Fox, 2004). Para Nord e Fox (2004) o contexto é entendido como atributos do sistema físico e social onde o indivíduo se insere. Por conta disso e, levando em consideração o aprofundamento do tópico 3.1, optou-se por contextualizar sobre o trabalho e precário em âmbito brasileiro.

É evidente que o mercado de trabalho mundial tem passado por um processo intenso e significativo de informalização e precarização da classe trabalhadora e, no Brasil não tem sido diferente (Antunes, 2011). O Brasil dispõe de um mercado de trabalho com alta rotatividade, informalidade, dispersão salarial e descumprimento aos direitos trabalhistas mínimos (Sabino & Abílio, 2019). Nacionalmente, portanto, há três fatores determinantes da precarização do trabalho: desemprego significativo, desassalariamento e criação vultosa de postos de trabalho precários (Pochmann, 2001). A Tabela 1 elucida alguns índices do mercado de trabalho brasileiro, que são pontos relevantes de reflexão acerca das condições trabalhistas do país:

Tabela 1

Índices mercado de trabalho brasileiro*

ÍNDICES	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pobreza (Menos de US\$ 1,9 PPC)	5,8%	5,1%	4,5%	4,9%	5,8%	6,4%	6,5%	-
Pobreza (Menos de US\$ 5,5 PPC)	26,5%	24,9%	22,8%	23,7%	25,5%	26,0%	25,3%	-
Salário mínimo (R\$)	622,00	678,00	724,00	788,00	880,00	937,00	954,00	998,00
Taxa de desocupação	7,4%	7,1%	6,8%	8,5%	11,5%	12,7%	12,3%	12,9%
Taxa composta de subutilização da força de trabalho	-	17,5%	15,3%	16,0%	18,6%	23,5%	24,2%	24,6%
Informalidade	41,5%	40,3%	39,1%	39,0%	39,1%	40,7%	41,5%	41,1%

Fonte: elaborado pela autora com base em estudos do IBGE (2020).

*Nota: a taxa composta de subutilização da força de trabalho não tem dados para 2015, pois foram alteradas as bases de medida do índice nesse ano; os índices de pobreza para 2019 ainda não foram divulgados pelo Instituto.

A combinação desses índices revela a situação em que os trabalhadores se encontram: é um país com significativos índices de pobreza e miserabilidade, cujas taxas de informalidade, desocupação e subutilização do trabalho são altas, portanto, qual a amplitude do poder de escolha desses trabalhadores? O desemprego em si já torna as relações laborais cada vez mais precárias, instáveis e flexíveis (Hirata, 2005). O trabalhador inserido nesse contexto volátil tem de lidar com menos direitos e garantias, mais riscos, menos tempo livre, mais trabalho, o que fomenta a precarização laboral (Oliveira, Moita & Aquino, 2016).

Pondere-se que a informalidade e a precariedade no Brasil, apesar de perpetuarem as desigualdades sociais e a reprodução da pobreza, são heterogêneas em suas formas de ser: vendedores ambulantes, guardadores de carros, catadores de lixo, *outdoors* humanos, trabalhadores domésticos, entre outros (Costa, 2010). Os trabalhadores informais, na maior parte das vezes, exercem trabalhos precários, tendo em vista a desproteção social. Contudo, tanto a insegurança e a precariedade oriundas desses tipos de trabalho variam de categoria a categoria (Kalleberg, 2009).

É possível observar a informalidade por uma perspectiva histórica, considerando 1970 como um marco da informalidade na economia nacional, com o processo de urbanização e industrialização; o período entre 1980 e 1990, como início de uma trajetória de baixo crescimento econômico e alto desemprego; a década de 1990 com a produção flexível que promoveu novas formas de flexibilidade e precariedade, como as pessoas jurídicas, os contratos temporários, os prestadores de serviços eventuais, os terceirizados, os subcontratados, entre outros (Leone, 2010; Marques et al., 2018). Com esse pano de fundo histórico do mercado de trabalho brasileiro, note-se que foi criado um excedente de mão-de-obra, que se auto-empregava para sobreviver, dando origem substancial ao setor informal brasileiro (Cacciamali,

1983; Costa, 2010). Ademais, os indivíduos que integram esse setor, compondo o excedente de mão-de-obra, têm perspectivas cada vez mais reduzidas de reintegração ao mercado formal de trabalho e, por sua vez, de reintegração econômica (Silva, 2003).

Considere-se, nesse sentido, que o aceleração da informalidade implica o aceleração de trabalhadores sem acessos aos mecanismos de proteção social, vinculados à formalização, como: seguro desemprego, salário mínimo, licenças, férias remuneradas, entre outros. Adicione-se que, além da quebra do laço de proteção ao trabalhador, aqueles que estão sob a informalidade ainda têm obstáculos quanto ao rendimento. Em 2018, a média de rendimentos dos trabalhadores informais brasileiros era de R\$ 1.237,00, o valor mais baixo entre as categorias analisadas pelo IBGE, em um mercado de trabalho que é historicamente caracterizado por baixos salários (Krein et al., 2018).

De acordo com o IBGE, no estudo divulgado da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua), em 2019, no Brasil o percentual de trabalhadores que atuavam na informalidade era de 41,1%, compondo alguns dos seguintes critérios: sem carteira de trabalho, trabalhadores domésticos, empregadores sem CNPJ, trabalhadores por conta própria ou, trabalhadores familiares auxiliares. Se considerado o período entre 2017 e 2018, 18 estados brasileiros tiveram suas taxas de informalidade superadas, com 11 deles atingindo mais de 50% de informalidade. Adicione-se que a informalidade brasileira é mais predominante nas regiões norte (59,2%) e nordeste (56,3%). É importante registrar que a taxa de informalidade é superior ao crescimento da população ocupada, o que corrobora a inferência da informalidade enquanto sustentação de parte significativa dos empregos no país.

Quanto ao perfil do trabalhador informal, em linhas gerais, o IBGE (2019) destacou que há mais negros do que brancos ocupando posições informais, 12,7% a mais. Em relação ao grau de instrução, quanto menor o grau de escolaridade, maior a participação no mercado informal – para pessoas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, a taxa de informalidade atinge 60,8%, contra 22,1% daqueles com ensino superior completo. No tocante ao sexo, as mulheres compõem 41,6% da proporção de pessoas em ocupações informais e os homens 41,4%. As semelhanças quanto ao sexo são dissipadas, contudo, quando se observa a composição por categoria de trabalho. As taxas mais elevadas de informalidade entre as mulheres encontram-se nas atividades de serviços domésticos (73,1%) e na agropecuária (74,6%). Os homens concentram-se na agropecuária (65,0%) e, na construção civil (64,8%). Saliente-se que, apesar de a informalidade atingir homens e mulheres, elas são as que mais sofrem os impactos precarizantes desses moldes, tendo em vista as disparidades entre

rendimentos e, a dificuldade mais preponderante entre as mulheres em se recolocarem no mercado de trabalho formal. Adicione-se que os trabalhos informais tipicamente ocupados por mulheres são mais invisibilizados, a citar o trabalho doméstico (Olinto & Oliveira, 2004).

Ressalte-se que, embora, de fato tenha acontecido a redução de indivíduos desempregados no país e, paralelamente, a redução do número de indivíduos vivendo em situação de pobreza, o acréscimo nas taxas de informalidade revelam a intensificação dos paradigmas do mercado de trabalho brasileiro, que historicamente reflete as desigualdades vivenciadas no país. Ressalte-se que a “Reforma Trabalhista” (Projeto de Lei 6.787/2016) aprofundou as desigualdades do mercado de trabalho brasileiro, aumentando as flexibilizações e incorrendo em potencial aumento da precariedade dos trabalhadores, sejam eles informais ou não (Krein et al., 2018; Marques et al., 2018). Nesse sentido, a Reforma estimulou outras tendências de flexibilização, que têm se mostrado desde os anos 2000, como a liberalização da terceirização; o autônomo permanente – uma *proxy* da pejotização e; novas relações de emprego que respaldam juridicamente processos como a uberização e o trabalho a domicílio (Krein et al., 2018). Esse aparato legal, corroborado pelo Estado brasileiro, reforça as desigualdades do mercado de trabalho nacional e amplia os caminhos para a informalização e eliminação dos direitos do trabalho (Marques et al., 2018)

Quando se leva em consideração a divisão geográfica entre países do Sul e países do Norte, Hirata (2009) afirmou que no Norte o trabalho vulnerável e flexível é representado pelo trabalho em tempo parcial e, no Sul, essa representação se dá via trabalhos informais e desprovidos de status e proteção social. Logo, a precariedade é um estado cotidiano no Sul Global, as plataformas apenas acrescentaram táticas novas e digitalizadas a esse modo de labor (Grohmann & Qiu, 2020). No Brasil, portanto, a informalidade, a precarização, os trabalhos temporários e a alta rotatividade não são novidades trazidas pelos aplicativos (Grohmann & Qiu, 2020), mas, elementos estruturantes do mercado de trabalho brasileiro que foram reforçados pelos aplicativos, uma vez que o trabalho nas plataformas amplia as ocupações tipicamente juvenis, negras e periféricas (Abílio, 2019).

Nesse ínterim de informalidade, os aplicativos de transporte e entrega figuraram como protagonistas, nos últimos anos. Apesar disso, tais aplicativos raramente divulgam o número de trabalhadores cadastrados, o que dificulta a obtenção de dados precisos sobre o perfil desse contingente de trabalhadores (Sabino & Abílio, 2019). No que tange ao Uber, o aplicativo de transporte mais utilizado no Brasil, não se sabe ao certo quantos motoristas compõem a “rede de colaboradores” da organização, pois, como mencionado, o número exato não é divulgado, o

que impacta, inclusive, as análises do IBGE. Em um dos levantamentos do Instituto, em 2018, considerando-se, novamente, a Pnad, observou-se aumento na ordem de 810 mil postos de trabalho na área de transporte, entre 2017 e 2018. O crescimento de 29,2% no número de pessoas que trabalham em veículos é a maior alta em termos percentuais e absolutos, já registrados pela Pnad.

O paradoxal no caso dos motoristas de aplicativos, outra categoria que também tem chamado atenção na era do trabalho digital, é que eles costumam ingressar nessa atividade justamente para ter mais autonomia e ganhos financeiros, como esclarece Heimbecker et al. (2019), em uma pesquisa que investigou os sentidos do trabalho para motoristas de aplicativo. Em linha, Lameira e Ribeiro (2020) focalizaram a precariedade desse tipo de trabalho, com vistas à literatura sociológica do trabalho, que compreende essas dinâmicas como a deterioração das relações de trabalhistas. A pesquisa de André et al. (2019) corrobora a noção de precarização do trabalho para os motoristas de aplicativo. Para os autores, o trabalho está em linha com diversos elementos de precarização (baixos ganhos, jornada excessiva, exploração, etc.) e os próprios motoristas reconhecem a função como tal. Bezerra (2019), por outro lado, ao investigar nove motoristas de aplicativo, constatou que esse trabalho é uma importante alternativa ao desemprego e que atende a necessidades básicas dos motoristas que, outrora, não estavam sendo supridas.

Apesar de o contingente não ser composto apenas pelos motoristas de aplicativo, pesquisadores do IBGE indicam que esse crescimento pode estar atrelado ao uso dos aplicativos de transporte e entrega. A problemática da falta de dados públicos também atinge os trabalhadores de aplicativos de entrega. Em 2019, a “Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo”, realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas – Aliança Bike, evidenciou o perfil dos entregadores em São Paulo. Dos 270 entrevistados, 75% tinham até 27 anos e 25% até 19 anos. Desses entregadores entrevistados, apenas três eram mulheres. Quanto à raça, 71% se declararam negros. No que tange à escolaridade, 53% tinham o ensino médio completo e 40% fundamental completo. Desses 270 sujeitos, 86% contavam com essa ocupação como único emprego e fonte de renda. Todos esses dados vão ao encontro das ocupações juvenis, negras e periféricas que Abílio (2019) mencionara.

3.2 A pandemia da COVID-19 e a classe trabalhadora

Além de todas as características que reforçam a precariedade, quando contemplado o recorte racial sociossexual, pontue-se que esta dissertação tem sido escrita no ano de 2020 e 2021, em que a pandemia da Covid-19 tomou conta de países como o Brasil. Considerando-se a atualidade do tema, ainda são poucos os escritos científicos que façam reflexão entre pandemia e mundo do trabalho. Conquanto, dados os desdobramentos da pandemia para o contexto de estudo desta pesquisa, serão mencionadas algumas reflexões.

A Pnad Covid-19 (2020) mostra como o mercado de trabalho, até então, foi afetado pela pandemia da Covid-19: 5,8 milhões de pessoas foram afastadas de seus trabalhos devido ao distanciamento social. Destes, a maior proporção de afastamento, considerando as 10 categorias de análise do IBGE, está entre as categorias sem carteira assinada, principalmente os trabalhadores domésticos (26,8% afastados) e trabalhadores do setor público (24,4% afastados), o que corrobora a perspectiva de insegurança e desproteção aliada à informalidade. A taxa de desocupação é de 13,7%. 18,5 milhões de pessoas afirmam que não estão procurando trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade. Das pessoas ocupadas, 35,9% tiveram rendimento mensal menor do que o normalmente recebido e 43% dos lares receberam auxílio emergencial.

A China, lembrou Zizek (2020), alertara os trabalhadores que no findar da pandemia seria necessário trabalhar aos sábados e domingos para “tirar o atraso”. Característica já conhecida nos trabalhos em aplicativos, o que faz refletir sobre os novos modos de “tirar o atraso” que serão necessários a esses trabalhadores. A afirmação chinesa reforçou a ideia de que a preocupação principal é ante o mau funcionamento do mercado mundial e não ante às milhares de mortes provocadas pela pandemia (Zizek, 2020).

Com a pandemia da COVID-19, os trabalhadores enfrentam consequências do empobrecimento, da miserabilidade e do desemprego (Antunes, 2020). O desemprego, fator que levou muitos trabalhadores a se submeterem aos trabalhos nos aplicativos e plataformas digitais, cujas jornadas compreendem de 10 a 16 horas diárias, agora mostra sua face de modo mais preponderante (Antunes, 2020; Harvey, 2020). Sabe-se que há uma ameaça vigente diante desse cenário, uma vez que os trabalhadores desempregados estão dispostos, de certa forma, a aceitarem condições salariais e de trabalho mais precárias para se inserirem no mercado de trabalho (Hirata, 2011). Ademais, dada a insegurança econômica, os entregadores de aplicativos

tem sido expostos à contaminação, porém descobertos do benefício da seguridade social (Bentivi, Carneiro & Peixoto, 2020).

A parcela da classe trabalhadora composta por aqueles cujos trabalhos já eram informais e precários, se veem ainda mais à margem do mercado de trabalho. Com a escassez de postos de emprego, aliada à crise econômica que foi reiterada pela pandemia, os trabalhadores experienciam a uberização do trabalho, corroborados pelas plataformas digitais e aplicativos (Antunes, 2020). Apesar de tantas problemáticas a serem analisadas, em diferentes níveis, é importante refletir a partir de Alves (2020), que diz que “O coronavírus não é o responsável pela epidemia econômica que se desenvolve, mas apenas o gatilho de uma crise em processo há anos na economia mundial.”. Em linha, note-se que a pandemia da COVID-19 escancarou a injustiça na desigualdade social (Malvezzi, Hazin & Bizarro, 2020) pois, embora se estenda a todos, suas repercussões são mais adversas quando em condições de maior vulnerabilidade (Santos, 2020).

Embora a etimologia da palavra pandemia remonte a “todo o povo”, como lembrou Santos (2020), as repercussões dessa crise não parecem ser as mesmas para todos os grupos. Butler (2020) alertara para a discriminação do contágio tendo como base as desigualdades social e econômica traduzidas, por exemplo, pela distinção entre aqueles indivíduos que devem ser protegidos a qualquer custo e aqueles cujas vidas não “valem o bastante”. O corona vírus afeta mais as pessoas pobres em decorrência da falta de recursos para ficar em casa, pela precariedade das moradias e pela necessidade de se arriscarem para arrecadar alguma renda em seus trabalhos, incorrendo quase que em um darwinismo social (Alves, 2020).

O menosprezo do presidente estadunidense (Donald Trump) com a doença, assim como ocorre no Brasil (Jair Bolsonaro), é motivo de preocupação (Davis, 2020; Gonçalves, 2020). David Harvey (2020), expôs que os desdobramentos dessa pandemia nos Estados Unidos parecem assolar de modo mais contundente a classe trabalhadora negra, imigrante, feminina e pobre, haja vista que os trabalhadores que têm se exposto, preeminentemente, são seccionados por raça, classe e gênero.

A divisão racial sociossexual do trabalho, citada por Harvey (2020), outrora salientada por Nogueira (2011), ganha espaço de reflexão novamente, em 2020, pela história da trabalhadora doméstica Cleonice Ribeiro, mulher negra, que faleceu por conta da Covid-19, considerando que a patroa lhe omitiu estar contaminada pela doença. O que ocorreu com Cleonice, como lembrado por Antunes (2020), chama atenção, ainda, ao direito de isolamento social, que parece estar restrito a apenas parte da população.

Esses trabalhadores uberizados, informais e precarizados, submetidos aos aplicativos, que são remunerados conforme a aplicação exata de sua força produtiva, como salientara Abílio (2020), não encontram alternativas a não ser continuarem trabalhando, sem quarentena, pois, a não-produção significa ausência de remuneração e, como antes da pandemia, ausência de direitos. Assim, a pandemia pode causar experiências de dissonância cognitiva aos que têm que sair de suas casas para exercer suas profissões: há a oscilação entre a necessidade de trabalhar e o medo do contágio. A dissonância, contudo, é mais facilmente vista em alguns casos de trabalhadores de aplicativos, quando só ganham dinheiro mediante a prestação de serviços e, a prestação de serviços aumenta a chance de contágio (Rodrigues, Moscon, Queiroz & Silva, 2020).

Os desdobramentos, contudo, não se esgotam no contágio da doença. A COVID-19, como apontaram Malvezzi, Hazin e Bizarro (2020), pode potencializar o sofrimento psicológico dos indivíduos, por conta de fatores como frequência e proximidade de óbitos; isolamento social e/ou; insegurança acerca dos colapsos no sistema de saúde. Esse sofrimento pode ser traduzido pela frustração, ansiedade, angústia, tédio e conflitos intra e interpessoais (Khan et al., 2020; Zhang et al., 2020). Tais apontamentos reforçam a necessidade de se investigarem os desdobramentos da COVID-19 não apenas na esfera profissional, mas pessoal dos indivíduos.

4 Fundamentação Teórica

Neste capítulo, são apresentadas as bases teóricas deste projeto, divididas em três partes. A primeira trata das definições e repercussões dos trabalhos informais mediados por aplicativos. A segunda trata dos vínculos de comprometimento e de entrenchamento, levando em consideração o campo de estudo desses constructos e a possibilidade de adequação desses vínculos a contextos informais e precários de trabalho. Por último, na terceira parte é delineado o Modelo Teórico da Pesquisa.

4.1 As definições e repercussões dos trabalhos mediados por aplicativos

As inovações tecnológicas, no que circunscreve ao trabalho, são responsáveis pela transformação: são destruídas algumas atividades econômicas e postos de trabalho ao passo que são construídas novas atividades econômicas e novos postos de trabalho. A era digital pode ser considerada pela ótica da marcante complexidade dos e nos processos de trabalhos, os quais mudaram paralelamente às principais alterações vividas pela sociedade (Kanan & Arruda, 2013). Hirata (2005) também corroborou a perspectiva de mudança no mundo do trabalho, ao analisar a agenda de pesquisa sobre mundialização que foi, progressivamente, substituída por pesquisas sobre os novos moldes de trabalho que se colocaram como alternativos à organização taylorista-fordista, o que, na visão de Hirata (2005), reflete uma mudança de paradigma nos debates sobre trabalho e emprego. Pontue-se que essa agenda de pesquisa contempla a complexidade imbuída nas relações de trabalho da era digital, em que os trabalhadores vivenciam experiências antagônicas, concorrentes e complementares. Como evidenciaram Kanan e Arruda (2013), na era tecnológica, os trabalhadores ora vivenciam liberdade, ora sacrifícios, ora autonomia, ora subserviência, ora prazer, ora sofrimento.

Na contemporaneidade não se efetivou a eliminação dos empregos por conta das máquinas, mas, o mundo do trabalho se mostrou mais flexível e inconstante, sendo composto, majoritariamente por jovens, no setor de serviços, cujas relações trabalhistas são mais informais, terceirizadas, intermitentes e, na maioria das vezes, esses trabalhadores são aqueles que se encontram às margens do mercado de trabalho (Antunes, 2018). O trabalho tradicional, tido como aquele trabalho em tempo integral, intermediado por relações legais duradouras, está caminhando para se tornar raridade (Fournier et al., 2009). É fato que, quando o trabalho não tradicional é uma escolha do trabalhador, ele pode ser usado como estratégia para conciliar a

vida pessoal e profissional (Glass, 2004; Malenfant et al., 2002), mas, em alguns contextos, como o Canadá, é raro quando isso acontece (Fournier et al., 2009).

No Brasil, majoritariamente vê-se que como o trabalhador se vê desempregado, ao lado de outros tantos milhões na mesma condição, essa situação o leva a compor o contingente de trabalhadores temporários e/ou informais (Kremer & Faria, 2004). Alguns trabalhadores optam pelo trabalho temporário com a expectativa de encontrar um emprego permanente posteriormente (Chambel, 2011). Com efeito, assiste-se, atualmente, a elevação do tempo de trabalho e a precariedade dessas relações que envolvem a tecnologia (Mattoso, 2000). Assim, salientado por Antunes (2018), o labor humano, nesses tempos, tem sido espaço de sujeição, sofrimento, desumanização, precarização, individualização e dissociabilização.

Em meio a esse cenário de aumento das formas não-tradicionais e, em alguns casos, formas precárias de trabalho, o crescimento dos trabalhos temporários frente aos trabalhos permanentes evidencia como a flexibilização, reforçada pelas mudanças dos contextos laborais, tem tomado parte da vida dos trabalhadores (Galarneau, 2005). Acerca da flexibilização, Harvey (1989) compreendia que as crises econômicas poderiam incorrer em flexibilizações no mundo do trabalho, haja vista a diminuição das margens de lucro das organizações, bem como o desemprego de diversos trabalhadores. Com a escassez de alternativas diante da crise, o autor atentara que a acumulação flexível seria mais facilmente aceita. Mészáros (2014), também via a flexibilidade como uma problemática oriunda das crises estruturais do sistema capitalista. Complementarmente, Marx (1992) entendia que despontaria o paradigma da especialização flexível, com o uso da tecnologia microeletrônica, contudo, sem o rompimento total com os pilares básicos do taylorismo e do fordismo. Bordieu (1998) mencionara que a flexibilidade em si é uma estratégia de precarização, regida por razões econômicas e políticas.

Para Vasapollo (2006) a flexibilização do trabalho significa a liberdade das organizações para controlarem o tempo e o trabalho dos trabalhadores, sem sofrerem penalidades. Não há como negar que foi criada uma romantização em torno da flexibilização, nas definições acerca da nova morfologia do trabalho, como se fosse a marca de um espírito independente e inconformado com os moldes tradicionais do labor (Standing, 2011). O termo “flexibilização” tem sido usado como um eufemismo para desconstruir os direitos trabalhistas. Dessa maneira, a flexibilização, quando usada para gerar eufemismo em torno da precarização, pode ser compreendida justamente como a base do adoecimento desses trabalhadores, ao reduzir drasticamente as fronteiras entre labor e vida privada (Antunes, 2018).

Costa (2007) e Thiry-Cherques (2007), fizeram um contraponto ao analisarem o teletrabalho e o trabalho individualizado, respectivamente, enquanto trabalhos flexíveis. Costa (2007) considerou que esse tipo de trabalho é uma oportunidade ao amadurecimento profissional dos jovens, o que pode angariar mais autonomia, responsabilidade e oportunidade de demonstrar competências. Para Thiry-Cherques (2007), nesse tipo de trabalho o indivíduo tem mais poder decisório, autonomia, tempo e flexibilidade. Nesse ínterim, Azevedo, Tonelli e Silva (2015), chamaram atenção para o fato de que nem todo trabalho flexível é precário pois não incorre, necessariamente, em prejuízos profissionais ou pessoais aos trabalhadores. A flexibilidade que acompanha os novos moldes do trabalho, de fato, não necessariamente incorre em precariedade, sendo necessária a quebra do laço formal de contratação e regulação da força de trabalho, como a intensificação dos ritmos de trabalho e a ausência de direitos. Nesse sentido, a flexibilidade teria de acompanhar a dissonância às garantias trabalhistas e, por conseguinte, ampliaria e intensificaria o processo de precarização (Fournier et al., 2009).

Para além da flexibilização, o trabalho também pode ser analisado pela ótica do ‘trabalho decente’, termo proposto pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1999, em que se julga o trabalho decente enquanto um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Para que esse trabalho exista, a OIT propôs a convergência de quatro pontos essenciais: a. o respeito aos direitos no trabalho (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); b. promoção do emprego produtivo e de qualidade; c. ampliação da proteção social e; d. fortalecimento do diálogo social. Além disso, a OIT delineou sete eixos de segurança laboral, que se fazem necessários para que o trabalho seja decente: segurança do mercado de trabalho; segurança do trabalho; segurança de emprego; segurança ocupacional e de saúde; segurança de reprodução de experiência; segurança de renda; segurança de representação coletiva.

Compreende-se, diante das categorias apresentadas, e que dão base à análise do trabalho contemporâneo, que uma parcela dos trabalhadores se encontra em um mercado de trabalho permeado pela precarização e pela precariedade, sobretudo no Brasil, em que estão distantes da noção de trabalho decente, oriundas de diversos fatores, como a flexibilidade, a flexibilização, a informalidade, as formas atípicas de emprego, entre outros. No contexto específico desta

pesquisa, cite-se que aumento do uso da flexibilização, bem como de formas de trabalho não tradicionais e informais e o afastamento dos parâmetros de trabalho decente da OIT, têm sido sinônimo do enfraquecimento das garantias e segurança dos trabalhadores, bem como da quebra do contrato psicológico entre trabalhador e empregador. Faz-se indispensável, portanto, definir o que é precarização e o que é precariedade, termos que compõem o objeto de estudo desta dissertação.

Quanto à precarização, foi considerada a definição de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), em que é um **processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho**. A precarização, no âmbito organizacional, pode ser traduzida pela gestão do medo, pela multifuncionalidade e pelo controle, embutidos em insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. Não suficiente, quando os trabalhadores se encontram nessa situação, são afetadas, também, as dimensões da vida social, como os laços familiares e as dimensões comunitárias, representadas pela desfiliação e pelo despertencimento social. A vulnerabilização decorrente da precarização compreende doze fases: perda de suportes sociais e afetivos; perda de confiança; impedimento do repouso e da recuperação do cansaço; atividade impedida; renúncia à ética; perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no ambiente de trabalho; silenciamento; perda da possibilidade de autenticidade; impedimento de ser reconhecido; perda do respeito/ser desconsiderado e ferido em sua dignidade; despossessão de si mesmo; invisibilização. E, esse processo de precarização conta com cinco dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais; organização e condições de trabalho; precarização da saúde dos trabalhadores; fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva e; natureza da representação e organização coletiva (sindical). A Tabela 2 detalha as dimensões do conceito proposto pelas autoras:

Tabela 2

Dimensões da Precarização (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010)

DIMENSÕES	DETALHAMENTO
Vínculos de trabalho e relações contratuais	"Compreende o processo sociopolítico de perdas de direitos trabalhistas ou do seu usufruto no mundo do trabalho real – descanso remunerado, férias anuais remuneradas, referenciais de jornada de trabalho normal e de horas extras, dentre outros. Envolve, ainda, as perdas de benefícios indiretos – planos de saúde, transporte, alimentação, auxílio educação, dentre outros –, bem como as perdas salariais, em geral, pela não adoção/cumprimento ou defasagem em relação aos acordos coletivos da categoria de trabalhadores mais “estáveis”. Trata-se de uma dimensão do processo de precarização que leva à desestabilização dos estáveis,

Continua

DIMENSÕES	DETALHAMENTO
	à perda dos referenciais de proteção social do trabalho, conduzindo “estáveis” e instáveis a metabolizarem, cotidianamente, a competição desenfreada, a insegurança e a instabilidade, terrenos em que prolifera e se move a gestão pelo medo."
Organização e condições de trabalho	"A forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. O aumento da competitividade também contribui para esta intensificação, além de acarretar ressonâncias negativas para a sociabilidade e para a saúde mental. A constatação de que a hiperatividade está associada ao desenvolvimento de fenômenos como a compulsividade e a autoaceleração vem revelando processos complexos que têm sido estudados sob várias perspectivas (Marzano, 2004; Dejours, 2004). Acrescente-se a exiguidade dos tempos destinados a pausas no trabalho, repouso, recuperação do cansaço e espaço estreitado do tempo de viver e conviver fora do ambiente de trabalho. A escolha organizacional da polivalência trouxe impactos problemáticos para a identidade dos assalariados que antes experimentavam orgulho profissional por suas especialidades (Seligmann-Silva, 2001). Ao mesmo tempo, a rotatividade no trabalho – entre diversas empresas, com tipos diferentes de contratos – transtornou projetos de desenvolvimento profissional e pessoal de trabalhadores, especialmente dos mais jovens (Sennett, 1999, 2006). Estas e outras características da organização do trabalho potencializam a multiexposição aos agentes físicos, biológicos, químicos, ergonômicos e organizacionais, favorecendo sofrimento e processos de adoecimento."
Precarização da saúde dos trabalhadores	"Esta vem incidindo de modo marcante na saúde mental, que é indissociável da saúde como um todo. Trata-se da fragilização – orgânica, existencial e identitária – dos indivíduos pela organização do trabalho com intensificação da multiexposição. É necessário considerar, ainda, que os tempos sociais do trabalho (ritmos, intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas...) encontram-se em contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de patologias – o das LER/DORT e o dos transtornos mentais."
Fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva	"Numa sociedade em que o trabalho ainda ocupa um espaço/tempo central na vida social e individual, sua precarização dificulta o processo de identificação e construção de si, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho, conforme Antunes (2002). Consolida-se no imaginário social a noção de descartabilidade das pessoas, de naturalidade da insegurança e da competição de todos contra todos, ancorada na fragilização dos vínculos, nas rupturas de trajetórias profissionais, na perda da perspectiva de carreira. Corrosão do caráter, nos termos de Sennett (1999), banalização da injustiça social na perspectiva de Dejours (1999), naturaliza-se toda sorte de exploração, inclusive infantil. Aprofunda-se o processo de coisificação das relações humanas e de humanização das coisas, destrata-se a vida. Fragilizando-se o reconhecimento social e a valorização simbólica, mina-se a autoestima, sendo atingidas, conforme Seligmann-Silva (1997, 2001) e Nardi (2006), as identidades individual e coletiva, bem como a dimensão ética e a dignidade – o cerne do ser humano."
Natureza da representação e organização coletiva (sindical)	"O binômio terceirização/precarização, ao minar a identidade individual e coletiva, conduz à fragilização dos agentes sociais. São os efeitos propriamente políticos da terceirização que pulveriza e enfraquece os sindicatos, ameaçando sua representatividade pela divisão crescente das categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, com atuações competitivas entre si. Esta fragilização política conduz tanto à discriminação dos terceirizados pela empresa contratante – com espaços demarcados e áreas proibidas – quanto à discriminação entre os próprios trabalhadores – do núcleo “estável” e terceirizados. Ademais, ao minimizar as possibilidades de enfrentamento das condições degradantes, a precarização da organização coletiva aumenta tanto a vulnerabilidade social quanto a individual. A insegurança e a desproteção, vivenciados por todos e por cada trabalhador/a, produzem reações e desdobramentos de diferentes tipos – inclusive transtornos psíquicos. Vale lembrar que a precarização política, em outra perspectiva, é exposta por Castel (2009) ao analisar a fragilização da cidadania no processo de desmonte de estruturas governamentais e legislações que até os anos 1970 garantiam direitos sociais e políticas de proteção social. Esta precarização concorre para a desproteção que pode tornar-se desamparo, vivenciado na intermitência entre trabalho desregulamentado e desemprego, pelos mais pobres e desprovidos de capital social, especialmente em países nos quais esta falta corresponde, em grande parte, a carências de ordem educacional."

Fonte: elaborada pela autora (2020) com base em Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231-233).

Em linha, Zanelli, Bastos e Barreto (2020) também consideram precarização como termo mais adequado para descrever os trabalhadores de plataformas digitais. São expostas, na Tabela 2, dezessete definições de precarização, que datam entre 1997 e 2016, incluindo a de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010).

Tabela 3

Definições do termo “precarização”

AUTOR(ES)	DEFINIÇÃO
Appay e Thébaud-Mony (1997)	Processos que indicam que o trabalhador foi colocado em situação de precariedade , que atinge os âmbitos econômico e social.
Mattoso (1999)	Precarização é a ampliação dos vínculos de trabalho parcial, sem carteira assinada, sem rendimento fixo, por tempo determinado, em meio a más condições de trabalho e deterioração de relações laborais.
Aquino (2005)	A precarização, revestida de flexibilização, é uma resposta contemporânea do capital, com novos modelos de temporalidade e vínculos , que vulneram os direitos básicos dos trabalhadores.
Galeazzi (2006)	Situações laborais que estão sob a reestruturação produtiva neoliberal, que contemplam pelo menos duas dimensões: a. a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e; b. a qualidade no exercício da atividade.
Kremer e Faria (2004)	A precarização reflete a degradação das condições de trabalho e emprego, sendo mais predominante no trabalho informal.
Druck (2007)	Práticas que corroboram a fragilidade e a vulnerabilidade do trabalhador.
Tosta (2008)	Uma diversidade de situações laborais que se afasta do padrão de emprego assalariado, regido por leis e condições determinadas de trabalho.
Alves (2009)	Precarização é caracterizada pela intensificação e ampliação da exploração e espoliação da força de trabalho; pelo desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; pela fragmentação social nas cidades em virtude do crescimento exacerbado do desemprego em massa. Para o autor, essa é a base objetiva da precarização, que tem elementos como a perda do poder de barganha sindical, crescimento do desemprego total, expansão dos contratos de assalariamento precário/flexibilizado. Mas, também é considerada uma dimensão subjetiva desse fenômeno, uma vez que a subjetividade do trabalho é captada nessas dinâmicas.
Leite (2009)	Quando há uma situação anterior na qual foram alteradas para pior as condições e relações de trabalho.
Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010)	Um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho . Esse processo, por sua vez, conta com cinco dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais; organização e condições de trabalho; precarização da saúde dos trabalhadores; fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva e; natureza da representação e organização coletiva (sindical). A precarização, no âmbito organizacional , pode ser traduzida pela gestão do medo, pela multifuncionalidade e pelo controle, embutidos em insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. Não suficiente, quando os trabalhadores se encontram nessa situação, são afetadas, também, as dimensões da vida social , como os laços familiares e as dimensões comunitárias, representadas pela desfiliação e pelo despertencimento social
Druck (2011)	[Precarização social] um processo em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil (...). O conteúdo dessa (nova) precarização está dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho. Essa condição se torna central e hegemônica, contrapondo-se a outras formas de trabalho e de direitos sociais duramente conquistados em nosso país, que ainda permanecem e resistem.

Continua

AUTOR(ES)	DEFINIÇÃO
Borsoi (2011)	Um processo que vem minando as “ilhas” que protegem o que sempre foi precário no mundo capitalista do trabalho.
Rosenfield (2011)	Precarização é uma condição mais ampla de instabilidade e insegurança no trabalho, é um processo social de institucionalização da instabilidade.
Druck e Franco (2011)	[Com base em outros estudos da área, consideram a flexiprecarização] termo que evidencia as dimensões econômica, política, social e cultural, que se dá nos âmbitos macro e microsossial do indivíduo, nessas novas relações de trabalho .
Martins e Lima (2016)	Um processo que tem diferentes manifestações, não sendo unidirecional nem absoluto. A precarização não se esgota no âmbito dos direitos trabalhistas , aos quais ela também se faz presente, mas, pode ser observada também no âmbito subjetivo do trabalhador e do trabalho – a citar a instabilidade das relações pessoais e sociais e, no âmbito do trabalho, a instabilidade dos vínculos. Martins e Lima (2016) também ponderaram que nem sempre o que é precário passou pelo processo de precarização , isto é, esses trabalhos, que não passaram por esse processo, são precários, do ponto de vista laboral, mas não foram precarizados do ponto de vista contratual.
Ramalho e Lima (2016)	Um processo , que embora tendencial, possui diversas formas de manifestação não sendo um fenômeno unidirecional ou absoluto.
Oliveira, Moita e Aquino (2016)	Um processo em que os direitos e vínculos laborais são fragilizados, flexibilizados , constituindo um quadro de realidade do mercado de trabalho que envolve alta rotatividade, baixos salários, jornadas excessivas, mínimas condições de segurança e saúde e total falta de estabilidade presente e face ao futuro.

Fonte: elaborada pela autora (2020).

A definição de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) foi considerada tendo em vista a análise dessas definições encontradas na literatura e a proximidade entre os conceitos e o objeto de estudo desta dissertação. Note-se que, para mais da metade dos autores aqui citados, a precarização é tida como um processo. Entre eles, alguns citam âmbitos objetivos desse processo, outros âmbitos subjetivos e, alguns, ambos os âmbitos. Contudo, ressalte-se que a precarização não se esgota no trabalho, mas é, também, a precarização da vida, uma vez que trabalhadores e trabalhadoras internalizam as responsabilizações sobre sua empregabilidade, considerando-se responsáveis por suas vidas profissionais e empreendedores de si mesmos (Leite, 2019). A definição de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) contempla ambos os âmbitos e desenvolve dimensões claras da manifestação desse fenômeno, o que dá base à investigação no campo e à análise dos dados coletados, permitindo a compreensão multidimensional da precarização, considerando dimensões e fatores pré-estabelecidos.

No que tange à precariedade, também há diversas definições no campo. A Tabela 4 ilustra nove definições, que datam entre 2006 e 2018. Há semelhanças entre as definições, sobretudo no que diz respeito ao âmbito contratual e legal do trabalho, mas, apenas três definições consideram as perspectivas subjetivas da precariedade, apesar de sua relevância para a compreensão do comportamento humano no trabalho (Kanan & Arruda, 2013).

Tabela 4
Definições do termo “precariedade”

AUTOR(ES)	DEFINIÇÃO
Kovács (2004, p.36)	“A precariedade refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade , refere-se ainda à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional ”.
Kalleberg (2009)	Trabalho precário é o trabalho incerto, imprevisível, no qual os riscos são assumidos pelo trabalhador , como as atividades informais e as atividades formais temporárias – sendo existente desde o início do trabalho assalariado, tendo sido apenas fortalecido nas últimas décadas.
Wilson e Ebert (2013)	Modelo de relações laborais precárias que ancoram a insegurança no contrato de trabalho e nas condições do mercado de trabalho .
Sá (2010)	A precariedade pode ser compreendida pela manifestação dos seguintes fatores: i) insegurança no emprego; ii) perda de regalias sociais; iii) salários baixos; iv) descontinuidade nos tempos de trabalho . Assim, o trabalho precário é associado à instabilidade (impossibilidade de programar o futuro – situação dos jovens que ficam até mais tarde em casa dos pais); à incapacidade econômica (impossibilidade de fazer face aos “riscos sociais” e de assegurar as despesas econômicas do cotidiano – o surgimento dos “novos pobres”); e à alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego).
Vasapollo (2006)	O trabalho precário também pode denominar-se trabalho atípico, que decorre da nova organização capitalista, em que há mal-estar no trabalho, angustia vinculada ao avanço tecnológico que não resolve as necessidades e a precarização da totalidade do viver social .
Padilha (2009)	O trabalho precário é composto por onze fatores: a. desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas); b. legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho; c. terceirização e quarteirização (‘terceirização em cascata’); d. intensificação do trabalho; e. aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência); f. maior exposição a fatores de riscos para a saúde; g. rebaixamento dos níveis salariais; h. aumento de instabilidade no emprego; i. fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência; j. feminização da mão-de-obra; e k. rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários).
Hirata (2009)	[Considerando algumas pesquisas internacionais] O trabalho precário contempla três indicadores: a. ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive sindicais; b. horas reduzidas de trabalho, que resultam em salários baixos e que levam à precariedade; c. níveis baixos de qualificação.
Callea (2018)	Precariedade é a união da fragilidade, impotência e pânico acerca do futuro profissional, que acomete trabalhadores atípicos e também se manifesta nas esferas privada, pessoal e familiar .
Gallino (2014)	Precariedade, além do âmbito do contrato de trabalho, é uma condição humana e social que gera insegurança objetiva e subjetiva que se desdobra em insegurança das condições de vida e existência.

Fonte: elaborada pela autora (2020).

Note-se que, assim como na definição sobre precarização, a precariedade considera fatores objetivos do trabalho e, um dos fatores mais marcantes é a ausência ou fragilidade de direitos vinculados ao contrato de trabalho.

Fournier et al., (2009) assinalaram que o trabalho informal é visto como positivo, apenas em três casos: quando o trabalhador escolhe esse tipo de trabalho; quando o trabalhador nunca teve um trabalho formal (Faure-Guichard, 1999), como é o caso de jovens com menos de 30 anos (Fournier & Bujold, 2005) e; quando a condição financeira não é impactada (Kalleberg & Reynolds, 2003). A informalidade, quando considerados os trabalhadores que não compõem esses três casos, reflete a intensificação dos trabalhos submetidos à instabilidade, à ausência de

direitos e à submissão a contratos temporários, portanto, se a informalidade não incorre diretamente em precariedade, sua vigência, pelo menos, encontra clara similaridade com a precarização (Antunes, 2011).

Mas, nem sempre a informalidade é sinônima de precariedade. Quando Coutinho (2009) investigou os sentidos do trabalho para alguns trabalhadores informais, esses trabalhadores mencionaram a informalidade como uma opção, em face do trabalho formal antecessor, o qual julgaram menos favorável que o trabalho na informalidade. Os trabalhadores citaram, ainda, que a informalidade lhes ofereceu melhores rendimentos e condições de trabalho, apesar da insegurança gerada pela ausência dos direitos trabalhista e previdenciários, com os quais esses trabalhadores demonstraram certa preocupação. Daí decorre a importância de se considerar o aspecto subjetivo da precariedade, pois, embora alguns trabalhos se alinhem aos pressupostos de um trabalho precário, nem sempre o trabalhador se vê dessa forma e, é imprescindível que a interpretação do trabalhador quanto ao seu próprio trabalho seja levada em consideração.

Diante disso, Coutinho (2009) sinalizou que a precariedade pode compreender, também, os trabalhadores em contextos formais e regulados de trabalho, o que está em linha com os achados de Castel (2003), Paugam (2000) e Hirata (2011). No âmbito do trabalho formal, Kalleberg (2009) sinalizou quatro indicadores da precariedade: a. declínio do período que o trabalhador passa em uma organização; b. aumento do desemprego de longo prazo; c. aumento dos acordos de trabalho não normatizados; d. transferência de riscos para os trabalhadores.

Entende-se que a precariedade, existente há muito tempo, apenas assume novas configurações e novos modos de expressão, o que gera novas formas de adoecimento e sofrimentos aos trabalhadores, podendo estar presente em todos os âmbitos e categorias profissionais (Borsoi, 2011). Quando outras décadas são revisitadas, pela ótica do trabalho precário, é possível notar que algumas reivindicações ainda se repetem. As formas de garantia e segurança de trabalho, nos termos da cidadania industrial, fundamentados após a Segunda Guerra, por partidos trabalhistas e sindicatos, reforçam a desestabilização (Burchell, 2002; Malenfant et al., 2002), pois, já no século XXI, são pouco ou nada atingidas pelos trabalhadores (Standing, 2011). A Tabela 5 resume essas formas de garantia, que ainda se constituem demandas para a classe trabalhadora atual:

Tabela 5

Formas de garantia e segurança de trabalho nos termos da cidadania industrial

Garantia de mercado de trabalho	Oportunidades adequadas de renda-salário e compromisso governamental de pleno emprego.
--	--

Continua

	Conclusão
Garantia de vínculo empregatício	Proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras.
Segurança no emprego	Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade "ascendente" em termos de status e renda.
Segurança do trabalho	Proteção contra acidentes e doenças no trabalho.
Garantia e reprodução de habilidade	Oportunidade de adquirir habilidades, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos.
Segurança de renda	Garantia de renda adequada, estável e protegida.
Garantia de representação	Possuir voz coletiva no mercado de trabalho, por meio, por exemplo, de sindicatos.

Fonte: adaptado pela autora, de Standing (2019, p. 28).

Percebe-se que a precarização e a precariedade são fenômenos multidimensionais, que se manifestam de diferentes modos e são compreendidos por inúmeras lentes teóricas. Esta dissertação se propõe a estudar aplicativos de transporte e, tendo em vista os conceitos explanados anteriormente, infere-se que esse tipo de trabalho pode estar circunscrito a moldes precários. Analisando a Tabela 5 (Formas de garantia e segurança de trabalho nos termos da cidadania industrial) à luz dos aplicativos investigados por esta dissertação, são apontadas algumas convergências. A ausência da garantia de mercado de trabalho é, por muitas vezes, como salientado por Harvey (1989), justamente a razão pela qual as pessoas se submetem a esse tipo de trabalho; a ausência da garantia de vínculo empregatício se revela quando os aplicativos se definem, enquanto intermediadores, ao invés de empregadores desses profissionais, se abstendo de garanti-los legalmente; a segurança no emprego, bem como no trabalho são minadas pelas mesmas questões, o indivíduo se vê desvinculado; a garantia de habilidade não encontra espaço nesses ambientes, justamente por se tratar de trabalhos de cunho exclusivamente operacional e repetitivo, sem necessidade de incremento das habilidades dos profissionais; a renda não só não é segura, como é variável e; a representação é ceifada, pois, com o trabalho em moldes cada vez mais individualistas e difusos, a coletividade não encontra espaço. São esses elementos, definições e convergências que embasam a escolha da autora desta dissertação em chamar os trabalhos via aplicativos como potencialmente precários. Mas, afinal, como tem sido definido o trabalhado mediado por aplicativos?

Apesar de o uso de aplicativos ter aumentado consideravelmente (Leite, 2019), as plataformas digitais ainda enfrentam um enquadramento confuso no mundo contemporâneo do trabalho. Uma possibilidade é o enquadramento pelo conceito de **arranjos alternativos de trabalho ou arranjos não tradicionais de trabalho**, que captam as diferentes manifestações do trabalho flexível, desde as pessoas que optam por trabalharem onde e quando quiserem, até

aquelas cujos trabalhos são imprevisíveis, mal remunerados e precários (Marler et al., 2002; Spreitzer et al., 2017) sendo, nessa ótica, um enquadramento abrangente. Não obstante o termo “alternativo” trate de diversos tipos de trabalho, é importante mencionar que há algumas categorizações quanto às configurações daquilo que é conhecido como “trabalho alternativo”. Pfeffer e Baron (1988) elucidaram três tipos de limitações inerentes aos vínculos nesse contexto: temporal, física e administrativa. Esses autores também chamaram atenção para a permeabilidade das fronteiras nesse tipo de trabalho, em que o trabalhador não precisa estar sempre circunscrito ao mesmo espaço organizacional. Considere-se que a maioria dos trabalhos mediados por aplicativos, como transporte, limpeza e entrega, se enquadram em todas as limitações delineadas por Pfeffer e Baron (1988): os trabalhadores não têm jornada pré-definida, não estão circunscritos sempre ao mesmo ambiente de trabalho e, administrativamente, por estarem desassistidos, não contam com os vínculos do ambiente tradicional de trabalho. Porém, delimitar os trabalhos via aplicativos como pertencentes a “arranjos alternativos de trabalho” ou como “arranjos não tradicionais de trabalho”, por vezes, pode ser considerado eufemismo, ao camuflar alguns dos problemas vivenciados pelos trabalhadores, uma vez que essa definição também é pertinente aos trabalhos flexíveis não-precários, como é o caso de alguns dos cargos de gestão.

O mesmo ocorre quando se enquadram os trabalhos via aplicativos ao termo da **“Economia Compartilhada”**. É patente que haja algumas consonâncias entre características dos trabalhos via aplicativos e do que é conhecido como “Economia Compartilhada”, como o compartilhamento da plataforma entre usuário-trabalhador-organização. Mas, algumas organizações se valem das perspectivas da colaboração e do compartilhamento para ofuscar as sujeições vivenciadas pelos trabalhadores nesses moldes (Fontes, 2017). Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017) também reconhecem o não enquadramento dos aplicativos pela perspectiva da Economia Compartilhada, pois isso requereria uma nova filosofia de consumo, em que o intermediário não pode lucrar sobre o trabalho alheio. Quando ocorre o contrário e o intermediador se coloca para, exclusivamente, lucrar sobre o trabalho alheio, a perspectiva do compartilhamento é eximida.

A retórica do compartilhamento, apesar de válida, nem sempre se estende a todos os tipos de plataforma digital. Há plataformas digitais, como a “Tem Açúcar?”, criada visando o compartilhamento e empréstimo de objetos entre vizinhos, cuja essência é o compartilhamento e a intermediação em si. Todavia, a ideia de compartilhamento não abarca, por exemplo, as trabalhadoras domésticas que passaram a trabalhar via aplicativo e tiveram suas condições de

trabalho e renda ainda mais precarizadas. Nem os entregadores. Nem os motoristas de aplicativo. Do jeito que a Uber opera, há uma contradição com a chamada Economia Compartilhada, pois a empresa foge do pressuposto de liberdade e de finalidade social. Não há compartilhamento, mas, a intermediação da força de trabalho (Baboin, 2017). Essa discussão que tangencia a precariedade já é existente no campo de estudo acerca da Economia Compartilhada. Discute-se que definir o trabalho via aplicativos como Economia Compartilhada, exime as organizações de suas responsabilidades e precariza o elo mais fraco da tríade empresa-consumidor-trabalhador, ao obscurecer as reais intenções da organização com seus funcionários (Kramer, 2017) e ao não assumir o vínculo trabalhador-organização e seus desdobramentos (Baboin, 2017).

Em linha, também é possível compreender o trabalho mediado por aplicativos como concernente à *Gig Economy*, termo que é traduzido para o português como “Economia dos Bicos”, o que supõe que o trabalhador se submete àquela função, prevendo se manter nela por um período curto de tempo. Embora se configure enquanto uma definição menos romantizada, novamente, se corre o risco de invisibilizar e obscurecer elementos estruturais do mundo do trabalho, que apenas estão sendo subordinados e apropriados por novas lógicas (Abílio, 2020), sobretudo ao se considerar que o tipo de trabalho concernente à *Gig Economy* é uma versão digital do taylorismo, tendo em vista a fragmentação do trabalho em tarefas cada vez menores (Aloisi, 2016). Isso encontra consonância em Marx (1992), citado no início deste capítulo, quando o autor diz que, apesar da acumulação flexível, as lógicas tayloristas e fordistas poderiam perdurar, mesmo que parcialmente. A esse respeito, Antunes e Filgueiras (2020) explicitaram que as organizações que gerenciam os aplicativos se valem dessas condições de vulnerabilidade e reforçam a instabilidade, ao se converterem em instrumento de gestão e controle da força de trabalho via, por exemplo, a fragmentação do trabalho.

Essas perspectivas revelam congruência com a noção de “**uberização**”, em que as condições de trabalho estão sob uma lógica que une desenvolvimento tecnológico e jornadas excessivas. O termo “uberização” tem sido amplamente usado para caracterizar as novas formas de trabalho advindas dos aplicativos. Esse termo pode ser compreendido como uma nova forma de organização, gerenciamento, controle e subordinação do trabalho (Abílio, 2017). Jensen (2018) intensificou os pressupostos de Abílio (2017) e, acrescentou as intensas jornadas de trabalho e as práticas discriminatórias. A uberização, contudo, não compreende apenas as plataformas digitais, mas, reflete uma tendência das relações de trabalho, sejam elas mediadas por aplicativos ou não, retratando uma combinação perversa entre desenvolvimento

tecnológico, ameaças do desemprego, rebaixamento do valor da força de trabalho e o papel do Estado na promoção da eliminação de direitos e garantias associados ao trabalho (Marques et al., 2018, p.12).

Complementarmente, a uberização pode ser compreendida como a combinação entre o gerenciamento algorítmico e o trabalhador *just-in-time*, em que esse trabalhador está disponível para a organização, mas só é remunerado de acordo com a exata utilização de sua força de trabalho (Abílio, 2020). A uberização, para Abílio (2018), consolida a passagem do indivíduo como trabalhador para o indivíduo como nano empresário de si. Por conta disso, o trabalhador está permanentemente disponível ao trabalho, não tem garantias mínimas e permanece subordinado. O controle sobre esse trabalhador, conquanto, é transferido para os consumidores, que avaliam os trabalhadores serviço a serviço. Como o trabalhador assume os riscos de sua atividade e define os limites de sua jornada, pode haver a possibilidade de o trabalhador exceder os limites adequados à sua saúde, para atingir as metas desse trabalho e auferir maiores ganhos (Galvão, 2018). Quando se pensa especificamente nos aplicativos de transporte, essas perspectivas são corroboradas, considerando-se a avaliação dos clientes nos aplicativos: para cada viagem é atribuída, pelo passageiro, uma nota entre 1 e 5 e um comentário a respeito daquele motorista (Armstrong, 2018). Se a nota atribuída ficar abaixo do mínimo aceitável, o motorista é desligado do aplicativo.

Da mesma natureza do trabalhador *just-in-time* Abílio (2019) também lançou luz a outro tipo de enquadramento que surgiu com o advento das plataformas: o **trabalhador empreendedor**. As organizações se valem do discurso do trabalhador chefe de si, dono de suas escolhas e detentor de seus riscos, ao passo que ele se converte em proletário de si-próprio (Antunes, 2018). O discurso acerca do trabalhador empreendedor também tem sido corroborado pela mídia e por instituições estatais e patronais, que ilustram o trabalho por conta própria, enquanto possibilidade frente ao desemprego (Malaguti, 2001). Pela ótica do empreendedorismo, cria-se a precarização do trabalho tendo em vista a escolha do indivíduo por essa alternativa, quando não há nenhuma outra possibilidade de subsistência, o empreendedorismo de necessidade, em que o trabalhador é desassistido legalmente vive sob risco, incerteza e pressão (Oliveira, Moita & Aquino, 2016). Paugam (2000) destacou que, como o trabalhador tem de gerenciar a si mesmo, há maior estresse criado por essa obrigação.

Esses trabalhadores, quando captados por essa retórica, se entendem como empreendedores e não como precarizados (Leite & Melo, 2008), o que dificulta o uso de estratégias de enfrentamento. A construção do trabalhador precarizado, enquanto

empreendedor de si mesmo, pode ser observada, também, pela noção da captura da subjetividade, delineada por Alves (2014), quando se manifesta uma estratégia organizacional em que os trabalhadores cumprem trabalhos precários, sem ao menos perceberem essa condição, ao se verem como parceiros ou colaboradores. Antunes (2018) em seu livro “O privilégio da servidão” demonstrou que a prestação de serviços intermediada pelos aplicativos reforça a precariedade e a supressão dos direitos dos trabalhadores, ao invisibilizar as organizações que administram esses aplicativos. Baboin (2017) definiu o trabalho via aplicativos como um trabalho sob demanda, surgido com o avanço da tecnologia, cujo funcionamento baseia-se na ideia de disponibilização de trabalho humano de maneira flexível, de acordo com a necessidade dos clientes, o que precariza os trabalhadores. É pelo delineamento de Alves (2014) que se entende o risco de assumir que esses trabalhos via aplicativos possam ser vinculados aos Arranjos Alternativos de Trabalho, à Economia Compartilhada ou à *Gig Economy*, por exemplo.

Por conseguinte, compreende-se que parte dos trabalhos mediados por plataformas digitais, independentemente de se enquadrar como Arranjo Alternativo de Trabalho, Economia Compartilhada, *Gig Economy*, uberização ou empreendedorismo, pode sofrer características típicas da precarização do trabalho. Encerrando a discussão acerca das definições, destaque-se que a economia não tradicional é tão plural em sua formação que não pode ser capturada por uma única definição. Por isso, por conta da heterogeneidade que envolve esses moldes de trabalho é preciso recorrer a distintos conceitos (Marques et al., 2018). Os termos usados para definir o trabalho contemporâneo – flexibilização, informalização, uberização, entre outros - devem ser usados com cautela, de modo que não sejam invisibilizados elementos importantes desses contextos, bem como para que não seja obscurecida a precariedade estruturante do mundo do trabalho em países do Sul (Abílio 2018; 2020). Ademais, Abílio (2020) assinalou ainda, que é mais importante contribuir com instrumentos críticos de análise que tangenciem esse tipo de trabalho do que, propriamente, se ater aos limites dos termos que circundam o trabalho digital. A autora ainda retomou Huws (2003), com quem corroborou que a dificuldade em nomear os processos não se dá pela falta de termos técnicos, mas, pela falta de clareza nos horizontes da análise, do que se conclui, nenhum termo será suficiente.

É possível refletir com base em Castel (1998), que há a retomada do modelo capitalista moderno e a ascensão das tecnologias como propulsoras da precarização do trabalho. Outra particularidade do caso, observada por Antunes (2018), é que a diferença entre o trabalho nas plataformas e o *zero hour contract* é que os trabalhadores (nesse caso, Antunes referia-se aos

aplicativos de transporte) não devem recusar as solicitações, em caso contrário, podem sofrer represálias da organização, o que os fragiliza ainda mais. A modalidade de trabalho zero-hora é tida como a prestação de serviços subordinada, não-contínua, com alternâncias entre execução e inatividade. Para Oliveira e Teodoro (2018), esse tipo de contrato é aplicável ao modelo Uber de serviços. Os autores pontuaram, ainda, que o uso desse enquadramento faz com que as organizações angariem mais lucros, ao passo que os trabalhadores se fragilizam, pois, não têm a possibilidade de projetarem suas vidas e de criarem compromissos de longo prazo, o que mina a possibilidade de organização da vida e do futuro do trabalhador, que não tem mais o controle de seu próprio tempo e que fica mais sujeito ao adoecimento no trabalho.

Apesar de as repercussões da precariedade comporem diversos campos de estudos sobre o trabalho, a compreensão acerca das repercussões de longos períodos trabalhados em contextos não tradicionais ainda está sendo construída (Founier et al., 2009). As esferas familiares, governamentais e empresariais são afetadas pelas experiências de precariedade do trabalho (Kalleberg, 2009). Neste capítulo serão tratados dois eixos das repercussões da precarização: as repercussões individuais e as repercussões para a classe trabalhadora.

Em **âmbito individual**, Milton Santos, em 1978, ao retratar os aspectos da pobreza urbana, já havia atentado para as possibilidades precarizantes na vida das pessoas que se viam às margens do mercado de trabalho. O autor percebia esses trabalhadores como uma extensão do restante do proletariado industrial urbano que, em face à escassez de empregos, eram obrigados a procurar ocupações com salários marginais. A insegurança presente em algumas relações trabalhistas pode afetar a vida pessoal dos indivíduos, no que circunscreve a qualidade de vida, pois, conforme essas relações se desdobram, os indivíduos tornam-se mais individualistas e sem controle sobre seu próprio presente (Bauman, 2001, 2003; Bordieu, 1993; Castel, 1995). Zanelli (2010), em um estudo sobre estresse dos trabalhadores inseridos em organizações modernas, notou que há mais pressões sob os trabalhadores, considerando a aprendizagem contínua, a atualização permanente, a ameaça de desemprego e vivências de sofrimento. Diante desses problemas de ordem individual, salienta Zanelli (2010), esses trabalhadores estão mais propensos ao adoecimento, ao individualismo e a comprometerem-se com suas carreiras, ao invés de se comprometerem com as organizações, que não lhes dão suporte.

Acerca do adoecimento do trabalhador, quando a precariedade se faz presente, considerando os contextos cujos trabalhadores são majoritariamente pobres e com pouca escolaridade, há a potencialização da chance de adoecimento, fortalecida pelo estreitamento do

mercado de trabalho e o desmonte das alternativas institucionais de proteção social (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010). Como consequências da precariedade, cite-se: ansiedade, depressão, raiva, falta de autoestima, distúrbios ligados ao estresse, instabilidade emocional, tensão nervosa (Aronsson et al., 2002; Callea, 2018). Além disso, é possível que o trabalhador experiencie um presente sem identidade segura, sem senso de desenvolvimento, pautado no imediatismo, com raiva, anomia, alienação, culpa pelo ócio, sensação de estar sempre sob pressão e exaustão (Standing, 2011).

Antunes (2018) atentou, ainda, para o fato de que o trabalho *online* fez desmoronar a separação entre tempo de vida no trabalho e tempo de vida fora do trabalho. A incerteza reforça os conflitos familiares, principalmente no caso de mulheres e, prejudica o desenvolvimento de atividades em outras áreas da vida, que não sejam a profissional (Zeytinoglu, et al., 2003). Com efeito, o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional do indivíduo é afetado. Esses desdobramentos podem ser compreendidos, conforme Linhart (2014), como precariedade subjetiva, que são as repercussões pessoais negativas oriundas das pressões exercidas nesses moldes de trabalho. Há uma intensificação significativa do trabalho, quando em contextos precários, cujos danos podem ser aqueles concernentes à saúde física e psíquica do trabalhador e ao aumento da distância entre assalariados e desempregados (Hirata, 2009).

Os trabalhadores precarizados se valem de algumas estratégias psicológicas para gerir a incerteza: evitam pensar em longo prazo; procuram objetivos alternativos; passam a controlar a própria carreira; começam a enfrentar os desafios; adiam compromissos; redefinem a noção de segurança (Smithson, Lewis & Guerreiro, 1998). Com todos esses agravantes, alguns trabalhadores buscam diminuir, progressivamente, seus papéis profissionais, para não terem mais que lidar com essas questões (Fournier & Bujold, 2005; Fournier et al., 2009).

Não obstante, as repercussões do trabalho precário também podem adquirir o **caráter coletivo**, alcançando a classe trabalhadora. Standing (2011), ao retratar a classe trabalhadora, considerou o termo “precariado”, mencionado outrora, a que considerava como uma classe em formação, senão ainda, uma classe-para-si. Embora o termo seja comumente usado pelos estudiosos desse campo, para fins desta dissertação, em linha com Antunes (2018), o precariado não configura uma nova classe, mas, amplia e diversifica a já conhecida classe trabalhadora, a classe-que-vive-do-trabalho. Trata-se, portanto, da extensão do proletariado com novas características relacionadas às TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) – é o proletariado de serviços da era digital, cuja composição é heterogênea (gênero, etnia, geração,

espaço, qualificação, nacionalidade) e a condição é homogênea (precarização) (Antunes, 2014; 2018).

Não obstante as considerações de Antunes (2018), é importante lembrar que Standing (2011) analisava o dito precariado como uma classe de caráter dúbio, ora visto como herói, ora visto como vilão e, justamente essa caracterização dúbia contribui para a falta de coerência e para a fragmentação desses trabalhadores. O trabalho precário pode reduzir o engajamento social do trabalhador (Putnam, 2000). A desigualdade inerente à força de trabalho, sobretudo quando consideradas as plataformas, não é ao acaso, mas, intencionalmente criada para a subordinação de trabalhadores (Van Doorn, 2017).

Acerca das estruturas coletivas, as quais os trabalhadores podem recorrer, Jensen (2018) atribuiu a baixa taxa de sindicalização à estrutura precária de organização do mercado de trabalho, em que há alta rotatividade. O autor observou, também, que as mais altas taxas de sindicalização estão entre os trabalhadores com maior grau de escolaridade, enquanto as mais baixas concentram-se entre os trabalhadores informais e precarizados, principalmente nas áreas de comércio e serviço. A Pnad (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio) apontou que, entre as razões pelas quais os trabalhadores brasileiros do último grupo não se filiam, está o desconhecimento dos sindicatos. Galvão e Teixeira (2018) ampliaram a discussão ao afirmarem que as categorias profissionais precárias são as que têm as convenções coletivas menos abrangentes.

Em linha à fragmentação e à desfiliação, outra particularidade desses moldes é a individualização do trabalho e a conseqüente ruptura da solidariedade que, potencialmente, uniria os trabalhadores, acrescida da redução do apego tanto em relação à organização, quanto em relação à força de trabalho como entidade a ser defendida (Antunes, 2018; Leite, 2009). Sá (2010) corroboraram a perspectiva da individualização quando afirmaram que a incerteza e o risco são considerados como condições dadas pela sociedade liberal, sem potencial de mudança, o que faz com que os indivíduos procurem superar esses obstáculos via estratégias individuais.

Quando o indivíduo perde os mecanismos de socialização e integração, ele perde também o ideal de identidades coletivas que tem como representação a classe trabalhadora, o que gera o aniquilamento do sentido de pertencimento desses trabalhadores (Silva, 2003). Como o precariado está inserido em um contexto volátil e sem memória social, não se sente parte de uma comunidade trabalhadora, o que corrobora a alienação e a instrumentalidade, ao passo que as tensões estão colocando uma pessoa contra a outra, impedindo o reconhecimento das estruturas que produzem as vulnerabilidades (Standing, 2011).

A fragmentação da classe trabalhadora, embora reconhecida por Standing (2011), já era prevista por autores como Engels (2010), ao analisar a estrutura capitalista do trabalho na Inglaterra, em uma época que nem se previa a existência dos aplicativos. Engels atentou para o fato de que era esperada a fragmentação dessa classe, decorrente da concorrência entre os próprios proletários, que se viam diante da necessidade de competirem por recursos básicos. Essa concorrência, na perspectiva do autor, era a mais forte arma do capital. Anos depois, vê-se a intensificação da fragmentação e a heterogeneidade da classe trabalhadora (Antunes, 2011), que competem, uma vez que, ter um emprego, mesmo que precário, é melhor do que não ter emprego algum (Druck, 2011). A fragmentação da classe trabalhadora também afeta a vida pessoal, na medida em que os profissionais reduzem os contatos sociais e pioram suas condições de vida, por conta do trabalho, como já mostravam Leclerc-Olive e Engrand (2000) e Paugam (2000).

Todavia, apesar de a fragmentação dos trabalhadores ser esperada por alguns autores, é possível observar algumas manifestações da união desses grupos. A citar os atos de motoristas de aplicativos no Brasil, em 10 de maio de 2019, que seguiu a paralisação mundial dos motoristas de aplicativos (Leite, 2019) e, as manifestações dos entregadores de aplicativos nos dias 25 de julho e 01 de julho de 2020 e 16 de abril de 2021. Para Leite (2019) há um engajamento desses trabalhadores em movimentos, coalizões, associações, coletivos e canais políticos. As palavras de Lancman e Ushida (2003) lançaram luz a uma relevante potencialidade ao afirmarem que, se o sofrimento é de ordem individual, a solução é de ordem coletiva. Portanto, seria por meio da coletividade e da relação eu-outro que as condições de precariedade poderiam ser sanadas. Assim, é possível refletir sobre as perspectivas de enfrentamento a partir de Antunes (2018, p. 39):

Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão.

Com vistas às repercussões de ordens individual e classista, não há como negligenciar a compreensão da precariedade e da precarização do trabalho e as repercussões para além do ambiente organizacional, sobretudo, nos casos em que esse ambiente nem existe. Assim, se o trabalho é condição ontológica do indivíduo é preciso, também, compreender o papel do trabalho na sociedade, como fonte perene de transformação do ambiente em que se vive e das

pessoas que o exercem. Para tanto, caracterizou-se, no capítulo de contexto, de modo mais aprofundado, a que espaço esta pesquisa se circunscreve e, a que sociedade e indivíduos ela se refere.

4.2 Comprometimento e Entrincheiramento: dos contextos tradicionais aos contextos precários de trabalho

Apesar de ter mais de cinquenta anos, o campo de estudos de comprometimento ainda encontra uma série de possibilidades para pesquisas futuras (Rossenberg et al., 2018). Considere-se a característica multifacetada do tema e o crescimento dos estudos da área, que fez com que o construto ganhasse cada vez mais relevância e pertinência (Meyer, 2009). Mas, apesar da relevância dos estudos de comprometimento em contextos nacional e internacional, com um breve resgate histórico é possível notar que, em âmbito brasileiro, o repertório sobre o constructo é mais recente. No Brasil, um marco para o início do campo de comprometimento foi o estudo de Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989) que validou o Questionário de Comprometimento Organizacional (QCO), originalmente construído por Mowday, Porter e Steers (1979). Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989) salientaram que os achados sobre comprometimento eram novidade na literatura internacional e, àquela data, não havia registros de estudos com o constructo de comprometimento no Brasil.

Com o avanço desse campo, nacionalmente, Bastos (1994) notou que o conceito de comprometimento era permeado por redundância, ambiguidade e imprecisão, dada a falta de consenso em relação a esse constructo. Klein et al. (2009) corroborou os pressupostos de Bastos, ao focalizar que, tradicionalmente, há três óticas distintas quanto ao comprometimento: comprometimento como uma atitude; comprometimento como uma força; e comprometimento como um vínculo, o que gera tanto um esticamento do constructo quanto uma confusão conceitual. A Tabela 6 traz algumas das definições de comprometimento, em âmbitos nacional e internacional, considerando definições que datam desde o século passado. Esse Quadro foi criado para possibilitar uma visão geral sobre a evolução do campo, sobre as correntes teóricas que o guia, bem como para reforçar as confusões destacadas por Bastos (1994) e Klein et al. (2009).

Tabela 6

Definições de Comprometimento

AUTOR/ANO	DEFINIÇÃO
Gouldner, (1960)	Comprometimento enquanto termos internalizados pelos indivíduos em suas motivações, orientações e comportamentos relacionados à organização . Dividido em duas dimensões: a. introjeção entendida como o grau em que a própria imagem de um indivíduo inclui uma variedade de características e valores organizacionais aprovados e; b. entendida como o grau em que um indivíduo é ativo e se sente parte, em vários níveis, de uma organização em particular.
Kiesler e Sakamura (1966)	Comprometimento como um vínculo , traduzido em atos e comportamentos, que faz com que as cognições relativas a tais atos se tornem mais resistentes a mudanças posteriores .
Hrebiniak e Alutto (1972)	Comprometimento como fenômeno estrutural, que ocorre como resultado das transações indivíduo-organização e das alterações nos benefícios adquiridos e investimentos realizados pelo indivíduo, em seu trabalho ao longo do tempo.
Buchanan (1974)	Comprometimento enquanto apego afetivo aos objetivos e valores da organização .
Mowday et al. (1979, p. 226)	“Comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização ; (2) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização ; e (3) um forte desejo de se manter membro da organização .”
Porter e Smith (apud Mowday, Steers e Porter, 1979, p. 226)	“Comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização , em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (2) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) forte desejo de se manter membro da organização”.
Salancik (apud Mowday, Porter e Steers, 1982, p. 24-26)	“[Comprometimento é] um estado de ser em que um indivíduo torna-se levado por suas ações e, por meio dessas ações, acredita que elas sustentam as atividades de seu próprio envolvimento . [Assim] os mitos sustentam as ações e a ação sustenta o mito”.
Wiener (1982, p.421)	“[Comprometimento é] a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais ”
Mowday et al. (1982)	Relação entre indivíduo e organização , em que o indivíduo está fortemente identificado e envolvido com a organização , por meio de um relacionamento ativo que busca o bem-estar da organização, indo além de uma postura de lealdade passiva com a organização .
Reichers (1985)	Comprometimento é um vínculo que pode se manifestar com múltiplos focos organizacionais , como os clientes, os sindicatos e os grupos.
O'Reilly e Chatman (1986)	[Comprometimento é] apego psicológico sentido pelo indivíduo em relação à organização na qual trabalha, refletindo o grau em que o trabalhador internaliza ou adota as características ou perspectivas dessa organização.
Meyer et al. (1989)	[Acerca do modelo Tridimensional] Correlação positiva entre comprometimento afetivo e performance no trabalho .
Meyer e Allen (1991)	Comprometimento composto por três bases – afetiva, normativa e de continuação, sendo que o comprometimento afetivo diz respeito ao permanecer, em decorrência do afeto, do gostar e do compartilhamento de valores; o comprometimento normativo, sugere a permanência por obrigação, face à internalização de normas; e, o comprometimento de continuação diz respeito ao permanecer do funcionário em face aos custos por ele percebidos, caso saísse dessa organização .
Allen e Meyer (1990, p. 3)	[Acerca dos componentes do constructo] “Empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem; aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados”.

Continua

AUTOR/ANO	DEFINIÇÃO
Randall, Fedor e Longenecker (1990)	Expressão dos comportamentos e ações de um indivíduo em uma organização.
Morrow (1993)	[Comprometimento como] uma atitude que reflete sentimentos, como apego, identificação ou lealdade, com o objeto de compromisso.
Borges-Andrade, (1993)	Comprometimento entendido como o grau em que os empregados se identificam com suas organizações empregadoras e estão dispostos a defendê-las e nelas permanecerem.
Brown (1996)	Quando o indivíduo chega a um estágio sem volta, cujo custo de seu retorno é tão alto que o indivíduo prossegue, mesmo sem que essa seja a melhor opção de carreira , o que significa ausência de alternativas.
Ingersoll, Kirsch, Merk e Lightfoot (2000)	[Comprometimento é] vontade de exercer esforços em prol da organização , bem como, aceitar seus valores e objetivos.
Chang (2001, p. 2)	“Ao refletir acerca das definições de outros autores, entendeu o comprometimento como "o desejo de permanecer como membro da organização ; o orgulho por pertencer a uma organização; a identificação com objetivos, metas e valores da organização; o engajamento, o esforço, o empenho exercido em favor da organização.”
Robbins (2002, p.67)	“A situação em que o trabalhador se identifica com a empresa e com os seus objetivos, desejando manter-se parte dessa organização. ”
Siqueira e Gomide Júnior (2004, p. 316)	“Quando o indivíduo internaliza os valores da organização , identifica-se com seus objetivos, se envolve com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, e deseja permanecer trabalhando para ela, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza afetiva, com a organização. ”
Shahnawaz e Juyal (2006, p.172)	[Comprometimento] “como uma força que direciona o comportamento do indivíduo a efetuar um conjunto de ações relevantes para atingir um determinado objetivo ”.
Menegon e Casado (2006, p. 134)	"Comprometer-se significa assumir responsabilidade sobre algo. Na medida em que o indivíduo deixa de ser responsável por aquilo que assumiu, ele pode contribuir com uma piora dos índices de desempenho organizacional e dificultar a consecução das estratégias organizacionais, entre outras coisas; isso ocorre principalmente se o indivíduo que perder o comprometimento tiver uma posição estratégica."
Wright e Kehoe (2009)	Processo ou resultado mediante o qual indivíduos tornam-se cognitivamente, afetivamente e/ou comportamentalmente ligados a um objeto ou a um curso de ação.
Klein et al. (2012)	Vínculo psicológico voluntário que reflete dedicação e responsabilidade para um foco em particular.

Fonte: criado pela autora (2020).

Das vinte e seis definições elencadas para ilustrar o comprometimento, vinte e duas trazem a organização ou o ambiente organizacional como fonte do vínculo. Essas definições de comprometimento ilustram como o centro dos estudos tem sido as organizações e os trabalhos tradicionais, portanto, é importante refletir se as noções de comprometimento, considerando os estudos passados, são aplicáveis aos contextos precários, informais e múltiplos de trabalho.

Entre as cinco definições que não fazem alusão à organização ou ao ambiente organizacional considerar-se-á o conceito unidimensional de comprometimento, cunhado por Klein et al. (2012), em que comprometimento é entendido como um **vínculo psicológico voluntário que reflete dedicação e responsabilidade para um foco em particular.** A

voluntariedade, na definição de Klein et al. (2012) reflete a escolha ou decisão de se comprometer, não necessariamente uma decisão pública, oriunda de extensa análise cognitiva, mas, tanto comprometer-se quanto descomprometer-se são decisões conscientes, como argumentado por Solinger, Hofmans e Van Olffen (2015). Comprometimento, enquanto **estado psicológico**, reflete que o vínculo é dinâmico e socialmente construído com a pessoa, portanto, o tipo e o grau do vínculo podem variar com o tempo (Klein et al., 2012). Quanto à **unidimensionalidade**, também apoiada por Blau (2001), Solinger, Olffen e Roe (2008) e Rodrigues (2009), reflete a extinção dos componentes de Meyer e Allen (1991) e a consecutiva unificação dos consequentes do comprometimento. Além disso, essa definição permite que o modelo seja **aplicável a qualquer foco ou contexto** – o que traduz a razão pela qual ela é pertinente para esta pesquisa, tendo em vista a investigação do comprometimento em arranjos informais e precários de trabalho, ainda pouco explorados pelo campo.

Embora a definição de Klein et al. (2012) seja pertinente, não há como desconsiderar que o campo foi construído levando em consideração um enfoque organizacional, principalmente com referência ao Modelo Tridimensional de Meyer e Allen (1991). O referido modelo, amplamente usado no campo, leva em conta três bases de formação para o comprometimento – afetiva, normativa e de continuação, sendo que o comprometimento afetivo diz respeito ao permanecer em decorrência do afeto, do gostar e do compartilhamento de valores; o comprometimento normativo, sugere a permanência por obrigação face à internalização de normas; e, o comprometimento de continuação diz respeito ao permanecer do funcionário em face aos custos por ele percebidos, caso saísse dessa organização.

Contudo, autores como Andrade (2008), Balsan et al. (2015), Rodrigues e Bastos (2010) e Solinger et al. (2008) alertaram para os problemas conceituais e empíricos na pesquisa de comprometimento organizacional, no que se refere ao modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), que pode incorrer no esticamento do construto de comprometimento. Para discutir o esticamento, cabe remeter à teoria de *side bets* de Becker (1960), que tem origem na noção de trocas racionais (Menezes & Bastos, 2009), em que o comprometimento era considerado como a tendência de se manter na organização, com intuito de evitar perdas associadas à saída. Essa compreensão de que o comprometimento refletia a permanência do funcionário na organização, foi mantida até o final do século XX e início do século XXI (Meyer et al., 2002; Porter et al., 1974; Powell & Meyer, 2004), como esclarecido por Rodrigues e Bastos (2010), e foi essa teoria que constituiu a base de continuação no Modelo Tridimensional de Meyer e Allen (1991).

Klein et al. (2009) lançaram luz à confusão gerada quando se associa comprometimento exclusivamente à continuação ou permanência do funcionário. Esse vínculo, então, não é caracterizado pela lealdade (Porter et al., 1974); pela congruência entre valores e objetivos (O'Reilly & Chatman, 1986); pela persistência e pela motivação (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005); nem deve ser definido como uma atitude (Blau, 1985), lembram Klein et al. (2012) na redefinição do construto. Nesse sentido, por mais que o indivíduo esteja comprometido, a saída da organização pode ser motivada por outras possibilidades, por vezes oriundas de fatores externos às organizações. Assim, o comprometimento não seria a permanência por necessidade, tampouco a continuação em algum curso de ação, por motivos de perda de investimentos, sacrifícios pessoais ou limitação de alternativas (Rodrigues & Bastos, 2010) e, a base de continuação do comprometimento, proposta por Meyer e Allen (1991) trataria, portanto, de outro tipo de vínculo. Assim, considerando essas proposições, a permanência em vista de custos percebidos não é comprometimento.

A mesma discussão ocorre quanto à base normativa do comprometimento, proposta por Meyer e Allen (1991). Pinho (2009) e Silva (2009) são algumas das autoras que discutem que a base normativa trata, também, de um vínculo distinto do comprometimento. O indivíduo comprometido não é, necessariamente, aquele que permanece na organização. Há a possibilidade de ele permanecer no trabalho ou na organização sem estar comprometido, podendo estabelecer outro tipo de vínculo. No interm de sobreposições entre vínculos, o entrincheiramento seria o vínculo concernente à base de continuação e o consentimento o vínculo concernente à base normativa.

O indivíduo entrincheirado mantém o vínculo, considerando o foco enquanto uma trincheira para se proteger das perdas associadas ao distanciamento desse foco. A noção de entrincheiramento foi proposta originalmente por Carson, Carson e Bedeian (1995), ao notarem problemas empíricos naquilo que era considerado 'comprometimento' com a carreira, considerando o íterim de inconsistência entre as bases do comprometimento delineadas por Meyer e Allen (1991). Blau (2001) e Blau e Holladay (2006), ao analisarem o conceito de entrincheiramento apresentado pelos autores consideraram que era possível haver a sobreposição entre o entrincheiramento e a base de continuação que compunha a noção de comprometimento de Meyer e Allen (1991), ganhando a base de continuação outras possibilidades, enquanto vínculo, na perspectiva do entrincheiramento. Carvalho et al. (2011) corroboraram a inconsistência da base de continuação e pontuaram a semelhança entre a referida base e o entrincheiramento organizacional.

Para fins desta pesquisa, será usada a definição de entrincheiramento, proposta por Rodrigues e Bastos (2011; 2012), para quem o entrincheiramento é **a tendência do indivíduo a permanecer na organização devido a possíveis perdas associadas à sua saída**. No aprimoramento do construto de entrincheiramento, Rodrigues e Bastos (2012) mencionaram três dimensões do entrincheiramento: o ajustamento à posição social, em que os reconhecimentos angariados pelos indivíduos nas organizações seriam perdidos caso se desligassem de seus empregos; os arranjos burocráticos impessoais, que dizem respeito aos benefícios e à estabilidade financeira; e, a limitação de alternativas, que é a percepção de restrições quanto à recolocação no mercado de trabalho. As proposições dos autores encontram convergências com a teoria de *side bets* proposta por Becker (1960), e com as possibilidades definidas por Carson, Carson e Bedeian (1995).

Quando alinhadas as bases do entrincheiramento às configurações do trabalho precário, são notadas algumas consonâncias: assim como na dimensão de arranjos burocráticos impessoais, há trabalhadores que se mantêm em seus empregos, considerando exclusivamente o âmbito financeiro que lhe é proporcionado e; assim como na dimensão de limitação de alternativas, alguns trabalhadores se colocam nesses empregos por não encontrarem outras posições no mercado de trabalho. Não obstante, note-se que as experiências vivenciadas pelos trabalhadores em seus trabalhos, ou no mercado de trabalho como um todo, podem ou não corroborar o entrincheiramento. Infere-se, portanto, que ambientes potencialmente precarizantes propiciam a construção do entrincheiramento, considerando as sujeições vivenciadas pelos trabalhadores nesses contextos.

No que tange ao consentimento organizacional, que seria o vínculo concernente à base normativa, é compreendido como um **vínculo estabelecido pelo indivíduo com a organização cujo cerne é a percepção em atender à demanda do superior hierárquico** (Silva, 2009). O consentimento pode compreender dois eixos: a. a obediência cega: em que há o cumprimento de ordens, sem avaliação, reflexão ou julgamento sobre elas, o indivíduo crê que não é responsável por suas ações e; b. a aceitação íntima: em que há o cumprimento de ordens e normas, mas, por uma concordância autêntica de que essas ordens e regras sejam o melhor a se fazer (Silva, 2009).

Outrossim, quando se caracteriza a base afetiva, considerando o Modelo Tridimensional de Meyer e Allen (1991), essa é a base que mais se aproxima, de fato, do comprometimento. Para tanto, Solinger, Olffen e Roe (2008) consideraram as propriedades psicométricas e a correlação dessa base com os comportamentos esperados pela organização, como o

engajamento, a dedicação e o zelo (Brito & Bastos, 2001; Rowe & Bastos, 2007). Essa perspectiva encontra reforço em Carvalho et al. (2011), com o acréscimo das intenções de empenho extra do funcionário, bem como da permanência e do sacrifício em prol da organização. Cabe trazer a pesquisa de Pinho (2009) que considerou comprometimento, consentimento e entrenchamento. Diante da importância de compreender o comprometimento pela perspectiva dos trabalhadores, a autora revela que, para os participantes, o comprometimento é tido como algo positivo e, aqueles trabalhadores comprometidos seriam os que apresentariam comportamentos exemplares, motivados, envolvidos com a organização e sentiriam prazer em seu ofício – perspectiva que está alinhada a definição de Klein et al. (2012), elencada para esta pesquisa e com a discussão proposta pelos autores que afirmaram que a base afetiva é a que mais se aproxima do comprometimento.

Assim, algumas mudanças da área de estudos de comprometimento, decorrentes do aprofundamento do constructo em âmbitos nacional e internacional, repercutiram nas escolhas da autora desta dissertação, em face ao esticamento do constructo. Para a composição deste capítulo, com vistas à discussão proposta, leve-se em consideração que nem todos os autores partem da premissa de que o comprometimento pode se desenvolver em ambientes não-organizacionais ou que o comprometimento seja um vínculo psicológico voluntário unidimensional – em conformidade com a definição de Klein et al. (2012). Logo, ao longo do capítulo, embora este estudo trate de um contexto distinto, a temática organizacional é recorrente, bem como estudos que versam sobre o Modelo Tridimensional de Meyer e Allen (1991), em virtude da composição do campo.

Além da ambiguidade teórica que circunscreve o comprometimento, no que tange às suas bases de formação – três bases ou uma base - também há uma ambiguidade quanto aos antecedentes, consequentes e sobreposição com outros vínculos. Menezes (2009) pontuou que na literatura, o conceito de comprometimento tem se misturado com outros construtos como identificação, envolvimento, lealdade, contrato psicológico e comportamento de cidadania organizacional. De modo semelhante, atendendo às problemáticas quanto à definição do constructo de comprometimento, Klein et al. (2012) posicionaram o comprometimento em um *continuum* de vínculos que variam conforme o envolvimento psicológico. Nesse *continuum*, a identificação representa o mais alto grau de envolvimento psicológico. O comprometimento, por sua vez, não precisa contar com a identificação entre o indivíduo e o foco, mas, se faz necessário algum grau de responsabilidade pelo foco em questão. Na sequência do *continuum*, os autores apresentaram os vínculos instrumentais e transacionais que têm ênfase nas perdas

em diferentes esferas. No extremo do *continuum* está o vínculo de aquiescência, definido como a percepção de ausência de alternativas, em que os indivíduos se veem vinculados compulsoriamente.

Klein, Molloy e Cooper (2009), Mathieu e Zajac (1990), Wayne et al. (2009) foram alguns dos autores que salientaram a confusão entre o comprometimento e seus antecedentes (investimentos e trocas, congruência de objetivos e valores, suporte organizacional) e consequentes (motivação, continuação, desempenho no trabalho, comportamento de cidadania organizacional). A Figura 1 sintetiza as ambiguidades e sobreposições apresentadas acerca desse vínculo, bem como alguns consequentes e antecedentes do comprometimento:

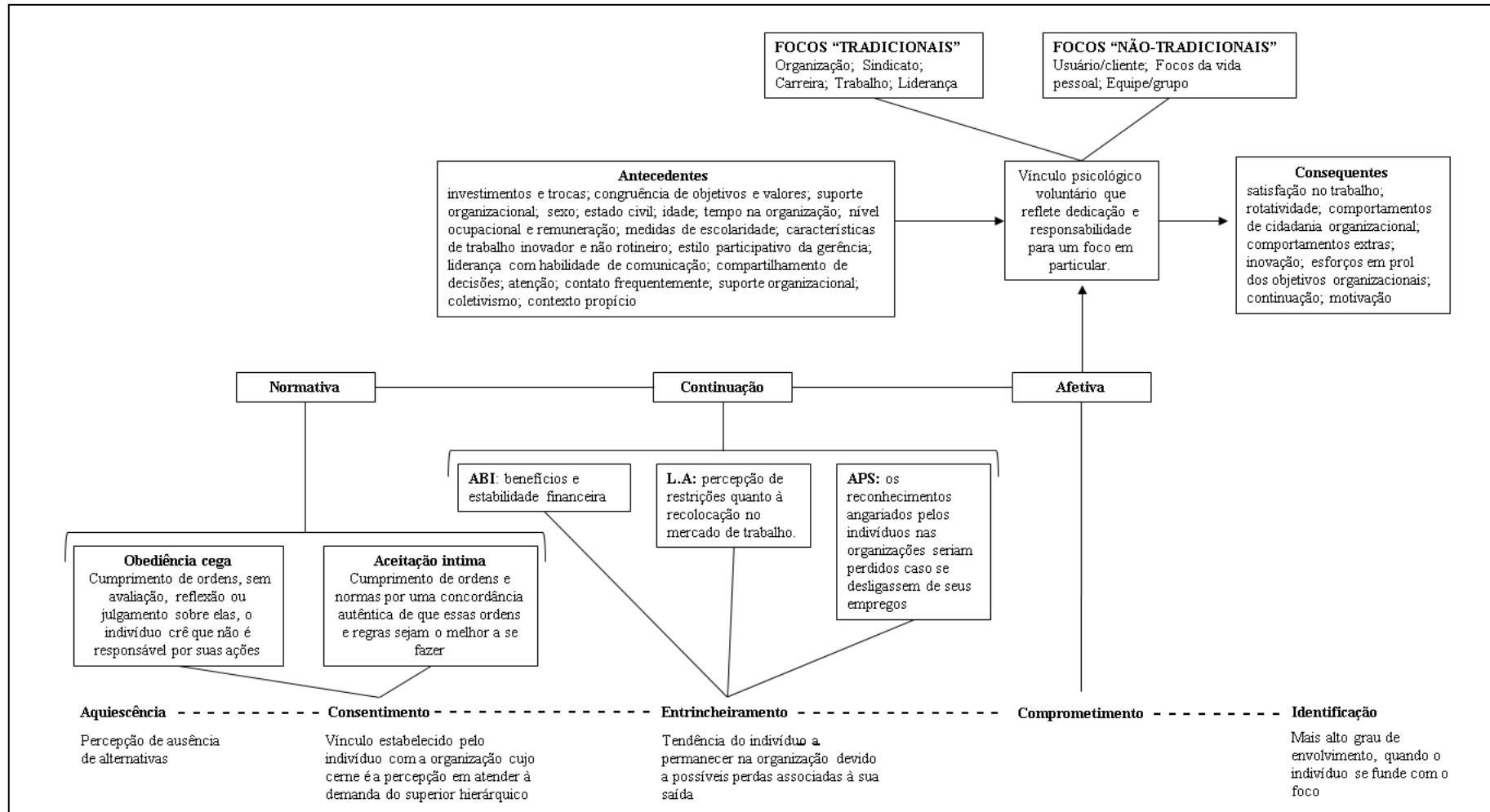


Figura 1. Ambiguidades e sobreposições do comprometimento

Fonte: elaborado pela autora (2020), com base em Bishop et al. (2005), Brito e Bastos (2001), Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), Costa (2005), Ferreira et al. (2006), Moraes et al. (1997), Klein et al. (2012), Mathieu e Zajac (1990), Meyer (2009), Meyer et al., (2002), Mowday, Porter e Steers (1982), Neiniger et al. (2010), Rhoades, Eisenberger e Armeli (2001), Siqueira (2005), Vandenberghe et al. (2004) e Wayne et al. (2009).

Como observado na Figura 1, alguns antecedentes, pontuados por Costa (2005) após a análise do campo, são: sexo (feminino), estado civil (casado), idade (idades mais altas), tempo na organização, nível ocupacional e remuneração; menores medidas de escolaridade; características de trabalho inovador e não rotineiro; estilo participativo da gerência; e liderança com habilidade de comunicação. Brito e Bastos (2001) citaram o compartilhamento de decisões, a atenção e contato freqüentemente com os funcionários e o planejamento de metas e objetivos como condições que propiciam o comprometimento.

Os consequentes do comprometimento, como a satisfação no trabalho, a rotatividade, os comportamentos de cidadania organizacional, os comportamentos extras como a criatividade, a inovação e os esforços em prol dos objetivos organizacionais, também são pontuados por esta pesquisa (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002; Mowday, Porter & Steers, 1982; Neiniger et al., 2010). Todavia, mencione-se que, os principais consequentes, quando considerada a definição de Klein et al. (2012), são a continuação, evidenciada pela relutância em se afastar do foco de comprometimento e, a motivação, traduzida pela vontade de se esforçar em prol do foco.

Apesar de essa pesquisa não se aprofundar nos antecedentes e consequentes do comprometimento, um dos antecedentes desse vínculo chama atenção para o contexto do trabalho precário: o suporte organizacional. Bishop et al. (2005), Costa (2011), Meyer (2009), Meyer et al. (2002), Rhoades, Eisenberger e Armeli (2001), Siqueira (2005), Vandenberghe et al. (2004) e Wayne et al. (2009), são alguns dos autores que mencionaram o suporte organizacional como antecedente do vínculo de comprometimento, o que significa dizer que condições de trabalho favoráveis fomentam a construção do vínculo e influenciam o aumento do comprometimento, ao passo que condições desfavoráveis podem reduzir o comprometimento e criar um contexto não propício à formação do vínculo. Em linha, Ferreira et al. (2006) salientaram a associação positiva entre coletivismo e o comprometimento de base afetiva, o que significa que há uma valorização das metas grupais, do bem-estar coletivo e da cooperação nas relações interpessoais pelos indivíduos, que se mostram mais propensos a se comprometerem.

Esses componentes – suporte organizacional e coletivismo – foram ressaltados por se tratarem de componentes tidos como faltantes no contexto precário de trabalho, por isso, o tópico de comprometimento foi apresentado após o aprofundamento do contexto da pesquisa. Adicione-se que os estudos de comprometimento no Brasil devem refletir as mudanças globais que se distanciam cada vez mais de uma relação estável entre empregador e empregado (Wasti

et al., 2016), como traduzido pelo caso dos aplicativos. O contexto também é importante, pois, com vistas ao estudo de Moraes et al. (1997), tanto o contexto, quanto o conteúdo do trabalho são antecedentes do comprometimento.

O fator que determina se os comprometimentos serão sinérgicos ou conflitantes é emergente, perceptivo e restrito localmente, logo, o contexto é crucial para a compreensão do comprometimento (Klein et al., 2020). Todavia, quando considerado o campo de comprometimento, o contexto costuma ser negligenciado, uma vez que, nos estudos empíricos, cerca de 53,5% dos trabalhos não mencionam o contexto do estudo (Costa & Bastos, 2014). Wasti et al., (2016) salientaram a crucialidade do contexto, ao afirmarem que a contextualização dos estudos de comprometimento pode contribuir tanto na melhoria das medidas do construto, quanto para compreender melhor os antecedentes e consequentes do vínculo, bem como, para identificar os diferentes focos.

Quando incorporadas variáveis contextuais na pesquisa de comprometimento, isso ocorre levando em consideração, principalmente, o contexto organizacional. Mas, contexto da sociedade em que a organização está inserida é substancial para entender o processo de desenvolvimento do comprometimento (Beck & Wilson, 2001). Ademais, grande parte dos estudos foi empreendida nos Estados Unidos da América, cujas características culturais são específicas ao país (Francesco & Chen, 2004).

Jaros e Culpepper (2014) ponderaram que o contexto cultural influencia na interpretação e nas respostas dos itens da escala de comprometimento, assim, se faz necessário delimitar e explorar as particularidades dos contextos das pesquisas de comprometimento. O comprometimento pode ter diferentes manifestações, a depender da cultura em que o vínculo se constrói (Becker et al., 2009). Há de se considerar, além da diversidade das organizações, as especificidades contextuais das regiões brasileiras (Costa & Bastos, 2009).

A contextualização acerca do *locus* de estudo é relevante, pois o comprometimento pode diferir entre os países, como resultado das diferenças dos valores culturais que os funcionários carregam consigo no ambiente de trabalho (Simosi, 2012). Pinho (2009) revelou as repercussões do contexto para a pesquisa de comprometimento ao considerar os novos arranjos organizacionais, os cenários socioeconômicos, a globalização, o desemprego estrutural e as exclusões sociais. Os eventos inerentes ao mercado de trabalho podem alterar as percepções e inclinações dos indivíduos ali presentes e, os comprometimentos podem ser uma forma de esses indivíduos responderem a esses estímulos (Chen & Indartono, 2011).

Meyer (2009) corroborou a importância do contexto ao salientar que se faz necessário compreender como as mudanças organizacionais podem reduzir o comprometimento. Na visão do autor, essas mudanças podem ser interpretadas pelos trabalhadores como ausência de justiça organizacional, tendo em vista processos como as reengenharias, fusões e o downsizing, com isso, o comprometimento pode ser impactado negativamente e, conseqüentemente, coloca-se em risco o sucesso das mudanças organizacionais.

O componente afetivo do comprometimento, delineado por Meyer e Allen (1991), chamava atenção à importância do contexto para o desenvolvimento desse vínculo. Meyer e Allen (1997), sugeriram que o contexto ideal é composto pela percepção de os trabalhadores receberem suporte, do tratamento digno e da sensação de contribuição para a organização. Connelly et al. (2007), ao estudarem o comprometimento de trabalhadores temporários, corroboraram essa sugestão, ao enfatizarem que o comprometimento afetivo dos funcionários advinha da percepção de suporte que eles tinham das organizações. Para tanto, a compreensão acerca do comprometimento em contextos de trabalhos não tradicionais e precários ainda está em construção.

As pesquisas do campo tiveram seu foco, majoritariamente, em contextos tradicionais de trabalho (Gallagher & McLean Parks, 2001), porém, é preciso compreender os comprometimentos tanto em trabalhos tradicionais, quanto em trabalhos não tradicionais (Cooper et al., 2014). Desde o início do século, a necessidade de se considerar as mudanças no mundo do trabalho é pauta nos estudos de comprometimento (Becker et al., 2009; Cohen, 2003). O crescimento das formas alternativas de trabalho destaca a necessidade de se estudar o comprometimento para além da relação empregador-empregado (Gallagher & McLean Parks, 2001). Contudo, apesar dessa necessidade, poucas vezes os estudos da área incorporam variáveis de contextos macrossocial, econômico, político e tecnológico e, quando o fazem, é de maneira discreta e isolada (Costa & Bastos, 2014; Wasti et al., 2016).

Em alguns casos, quando o comprometimento compõe estudos que lidam com a precariedade do trabalho, o constructo é considerado de modo secundário, não sendo alvo primordial das investigações (Jarman, 2017; Langdon, 2015). A Tabela 7 expõe alguns estudos de comprometimento empreendidos em contextos não tradicionais, não necessariamente precários, mas, que fomentam a reflexão acerca da manifestação desse vínculo para além das organizações tradicionais. A tabela expõe os autores, o contexto da pesquisa, a base conceitual/metodológica do construto de comprometimento e os detalhes dos estudos, extraídos dos resumos dos artigos.

Tabela 7

Estudos de Comprometimento em contextos não tradicionais

AUTORES	CONTEXTO	DETALHES	BASE CONCEITUAL
Carvalho (2000)	Trabalhadores terceirizados	Carvalho (2000) observou que os trabalhadores terceirizados não apresentam a carreira como alvo prioritário do comprometimento, nem o vínculo instrumental como o mais intenso. A autora apontou para a importância de investigar a maneira como os trabalhadores vivenciam a terceirização e afirmou que esse tipo de relação contratual tende a fragilizar os vínculos organizacionais do trabalhador.	Meyer e Allen (1991)
Witte e Näswall (2003)	Trabalho temporário	Notaram que, ao contrário do que se esperava, os trabalhadores não são menos comprometidos nem menos satisfeitos com seus trabalhos, mesmo vivenciando situações incertas, precárias e fora dos padrões.	Meyer e Allen (1991)
Castro (2002)	Trabalhadores terceirizados (segurança e portaria)	O grau de comprometimento é maior em relação à empresa contratante, a universidade, pelo fator afetividade, do que com as empresas com as quais os indivíduos mantêm vínculo empregatício, pois o comprometimento por normatização, que inclui introjeção dos valores e políticas da empresa, está prejudicado ou é desconhecido dos funcionários. Este fato leva ao raciocínio de que há necessidade de estabelecer melhores vínculos entre as empresas contratadas e seus funcionários, que não sejam somente aqueles imprescindíveis para o funcionamento baseado no binômio ganha-perde.	Chaves de comprometimento de Dessler (1996)
Freitas, Marques e Almeida (2009)	Pessoas com deficiência	Os resultados indicam que o comprometimento e a satisfação das pessoas com deficiência estão associados com aspectos organizacionais e não com o tipo de deficiência ou dificuldade de se inserir no mercado de trabalho. Esse resultado reforça a importância de desenvolvimento de políticas públicas que assegurem educação e trabalho para essa população e políticas organizacionais que garantam a manutenção da qualidade de vida desses trabalhadores.	Questionário de CO, validado por Rego et al (2007)
Freire e Silva (2013)	Militantes do MST	Os resultados demonstraram que há necessidade de adaptação da escala ao contexto social. Durante a aplicação pode-se perceber que a escala carece de adaptação ao ser aplicada em uma organização social, uma vez que houve inconsistências estatísticas referentes às dimensões Escassez de Oportunidades e Obrigação pelo Desempenho e que foram retiradas das análises das demais.	Escala EBACO de Medeiros (2003)
Bastos e Borges-Andrade (2002)	Quatro contextos distintos quanto à inovação organizacional	Os resultados apontam que a clássica organização burocrática diferencia-se significativamente das demais organizações inovadoras pela maior presença de padrões com baixo comprometimento organizacional.	Escala de Mowday et al. (1979) e Escala de Blau (1985)

Continua

AUTORES	CONTEXTO	DETALHES	BASE CONCEITUAL
Marques (2014)	Trabalho temporário	No que concerne aos resultados apurados, foi possível perceber que os trabalhadores temporários possuem diferentes níveis de comprometimento organizacional sendo a componente normativa a que teve a média mais elevada, ou seja, constitui-se como o nível de comprometimento dominante na amostra estudada, seguida da componente calculativa e por último, a afetiva.	Meyer e Allen (1991)
Ferreira (2019)	Trabalho flexível para trabalhadores estudantes	A importância desse estudo para as organizações é que suporta a tese de que, ao adotarem medidas que permitam a conciliação da vida laboral com a vida familiar, pessoal e acadêmica dos seus trabalhadores-estudantes isso possibilita o aumento da qualificação e aquisição de novas competências por parte dos seus trabalhadores, transformando pessoas em talentos, com conseqüente impacto positivo no seu desempenho e produtividade, ao mesmo tempo que potencia o seu grau de comprometimento com a organização e probabilidade de permanência	Meyer e Allen (1991)
Kuabara e Sachuk (2010)	Trabalhadores de Penitenciária	Constatou-se que apesar do enfoque normativo, também denominado de obrigação pelo desempenho predominarem entre os funcionários que fizeram parte da amostra houve divergência entre os grupos, pois o comprometimento afetivo apresenta um escore acima da média entre os funcionários que exercem funções administrativas e que nem todos só se comprometem, exclusivamente, com a execução das tarefas. O comprometimento do indivíduo está relacionado ao contexto organizacional vivenciado por esse indivíduo.	Escala EBACO de Medeiros (2003)
Oliveira e Bardagi (2010)	Policiais Militares	Os funcionários administrativos apresentaram maior comprometimento com a carreira do que os demais grupos. Esses resultados confirmam que a atividade militar se insere em um contexto de vulnerabilidade e indicam que, quanto maior o risco envolvido, menor é a segurança em relação à carreira. Ao contrário do que se poderia imaginar, não houve correlação entre estresse e comprometimento com a carreira. Ou seja, mesmo aqueles que apresentaram maior nível de estresse mantinham um bom comprometimento com sua carreira.	Escala de Comprometimento com a carreira
Galdino e Candeias (2011)	Cooperativa de Recicladores	A boa relação estabelecida entre associados acaba por influenciar o comprometimento numa perspectiva afetiva, caracterizado no trabalho em equipe. Logo, na perspectiva da abordagem afetiva, os trabalhadores estabelecem uma relação de lealdade, se identificam com os valores da organização, desencadeando o desejo de permanecer e de contribuir para o crescimento da cooperativa, mas também, numa perspectiva instrumental, são trabalhadores que se encontram ali, pela falta de alternativa de trabalho e renda. Nesse sentido, estão vinculados ali na COOPREL por não terem outras opções de trabalho e dispõem de certa estabilidade.	Meyer e Allen (1991)

Continua

AUTORES	CONTEXTO	DETALHES	Conclusão BASE CONCEITUAL
Maia (2011)	Call Center	Ambiente caracterizado pela flexibilidade, precariedade e insatisfação. Os resultados obtidos, através da análise de frequências e correlações, revelam que os operadores do call center estudado não se sentem comprometidos nem afectiva, nem normativa, nem instrumentalmente.	Meyer e Allen (1991)
Furtado (2020)	Trabalhos precarizados (motoristas de aplicativos, servidores públicos e industriários)	Verificou-se que nos três conjuntos de trabalhadores o Comprometimento Afetivo demonstrou-se com maior representatividade, evidenciando, dessa forma, o apego emocional, o orgulho e o sentimento de pertencimento desses indivíduos com a organização. Já o Comprometimento Normativo e de Continuação apresentaram-se de forma equilibrada para cada grupo, porém com especificidades. Esses resultados ratificam a pertinência da proposta multidimensional do Comprometimento Organizacional a partir de diferentes mindsets.	Meyer e Allen (1991)

Fonte: elaborado pela autora, com trechos dos resumos dos estudos citados (2020).

Bastos e Borges-Andrade (2002), ao estudarem o comprometimento em diferentes contextos organizacionais, no que tange à inovação, já tinham percebido que a literatura científica carecia de dados que associassem as mudanças organizacionais ao comprometimento no trabalho. Os autores ainda chamaram atenção para a relevância do tema, ao exporem que a compreensão desses contextos se faz pertinente, já que o comprometimento da força de trabalho é considerado valoroso, uma vez que os moldes de trabalho tidos como flexíveis requerem, ainda mais responsabilidade individual e corresponsabilidade entre indivíduos e equipes. Eaton (2003) ponderou que a flexibilidade existente nos moldes de trabalho só é prerrogativa de comprometimento quando está vinculada à autonomia. Por conta disso, reiterou-se que se fez necessário elencar uma definição de comprometimento que mais se adequasse ao contexto proposto por esta pesquisa, por isso, a definição de comprometimento de Klein et al. (2012), além das razões mencionadas anteriormente, foi elencada pela possibilidade de adequar-se ao contexto.

Ressalte-se, considerando as possibilidades entre a precarização e os tipos de comprometimentos, que alguns estudos evidenciam que a precariedade no trabalho limita as possibilidades de o indivíduo se comprometer, haja vista a falta de estabilidade e de direitos nessas circunstâncias (Bone, 2019; Sancha et al., 2019; Traulsen & Druedahl, 2018). Tendo em vista essa volatilidade, aliada aos ritmos de trabalho, há indícios, também, de que o comprometimento afetivo é impactado quando há desequilíbrio no eixo vida-trabalho (Omar, 2013). É sabido, com vistas a esse íterim de desequilíbrio, que esse tipo de arranjo profissional

tem natureza mais finita, e só dura até o momento em que ambas as partes são beneficiadas. Por essa razão, foi percebido, ao final do século passado, menos investimento nesse tipo de profissional, quando comparado com profissionais em arranjos tradicionais (McLean Parks et al., 1998). Conquanto, performar bem é ainda mais crucial para que trabalhadores em arranjos profissionais instáveis se mantenham em suas ocupações (Cooper et al., 2014).

Essa mesma reflexão se estende aos focos do comprometimento, que podem diferir, a depender do contexto investigado. A maior parte dos estudos da área de comprometimento consideram um único foco de comprometimento: a organização (Donnelly, 2011; Kinnie & Swart, 2012). Apesar disso, Costa (2005) notou que há uma tendência crescente no campo de se considerarem vários focos de comprometimento. Desde o início do campo, nota-se uma preferência por três focos em especial: organização, carreira e sindicato (Demo, 2003) sendo que, os estudos cujo foco é a organização são predominantes no Brasil (Medeiros et al. 2003).

Todavia, considerando os estudos majoritários do campo, os focos podem compreender a profissão, a carreira, a equipe de trabalho, o supervisor, projetos, valores, entre outros focos nem sempre pertinentes ao contexto precário (Meyer et al., 1998; Reichers, 1985; Slattery, 2010; Vandenberghe et al., 2004). A definição de comprometimento de Klein et al. (2012), propõe que um indivíduo pode estabelecer diversos focos de comprometimento, desde que as demandas desses comprometimentos sejam compatíveis. Na visão desses autores, o comprometimento pode ser ilimitado, mas os recursos como tempo e esforço não o são. Assim, podem surgir conflitos entre os focos de comprometimento, fazendo com que o indivíduo dedique mais atenção ao foco que julgar mais importante. Os autores ainda assinalaram que a natureza dos múltiplos comprometimentos é a mesma, mas os antecedentes podem variar de foco para foco. A multiplicidade de focos simultâneos de comprometimento, além de Costa (2005), também foi percebida por outros autores da área (Becker & Billings, 1993; Klein et al., 2012; Morin et al., 2011; Van Rossenberg et al., 2018).

Os focos de comprometimento também podem ser compreendidos pela perspectiva da Teoria do Sistema de Comprometimento, em que sistemas e subsistemas que contém focos de comprometimento podem convergir e divergir. A TSC foi criada por Klein et al. (2020) considerando os parâmetros de von Bertalanffy (1968), em que todo sistema é baseado em número, força e acoplamento entre os elementos do sistema. Para tanto, os comprometimentos podem ter uma relação sinérgica, neutra ou conflituosa, sob as dinâmicas temporais das inter-relações. Mencione-se que os comprometimentos também podem existir de modo isolado, fora de um sistema.

A esse respeito, note-se que os focos do comprometimento podem se diferenciar daqueles comumente encontrados em contextos tradicionais de trabalho, sendo difícil compreender até que ponto os focos tradicionais de comprometimento são replicáveis aos contextos precários, tendo em vista a tênue relação entre trabalhador e organização nessas configurações (Gallagher & McLean Parks, 2001). A incerteza inerente a esse tipo de configuração profissional pode levar os indivíduos a se comprometerem mais com suas profissões, como estratégia de segurança pessoal (Carson & Bedeian, 1994; Colarelli & Bishop, 1990), sendo mais comum, portanto, que se comprometam com focos mais fáceis de controlar.

Cite-se, contudo, que apesar das diferenças entre os comprometimentos em arranjos tradicionais e os comprometimentos em arranjos não tradicionais, não há evidências de que os trabalhadores em arranjos alternativos sejam menos comprometidos, apenas que se comprometem de maneiras e com focos diferentes (Cooper et al., 2014). As razões pelas quais esses sujeitos desenvolvem fortes comprometimentos em trabalhos não tradicionais é diversificada, dadas as experiências de trabalho com caráter abrangente e heterogêneo (Fournier et al., 2009). Quando se estuda o comprometimento em contextos tido como precários, para além de não tradicionais, as evidências são diferentes. Kondratuk, Hausdorf, Korabik e Rosin (2004) indicam que as mudanças inerentes ao novo mundo do trabalho, quando relacionadas à precarização dessas condições, fragilizam o vínculo do trabalhador com a organização e impactam negativamente o comprometimento.

Coyle-Shapiro e Morrow (2006), ao estudarem trabalhadores sob contratos temporários, notaram que por mais que os trabalhadores estejam sob uma condição de emprego temporária, muitos deles almejam ser contratados pelos clientes ou mesmo manterem uma relação mais duradoura com a organização ou com o cliente. Outros autores também atentaram para evidências do comprometimento de trabalhadores temporários tanto com seus empregadores quanto com seus clientes (Coyle-Shapiro et al., 2006; Kinnie & Swart, 2012; May et al., 2002), embora nem sempre os objetivos desses focos sejam congruentes (Kinnie & Swart, 2012). Infere-se, nesse sentido, que não necessariamente esses trabalhadores tenham dificuldade de se comprometerem, mas se comprometem de distintas formas e com distintos focos. Contudo, McElroy, Morrow, e Laczniak (2001) sinalizam que apesar das evidências do comprometimento de trabalhadores com seus cliente, ainda não se compreende com clareza, quais são os antecedentes e consequentes desse vínculo. Em linha, Witte e Näswall (2003) sinalizam que as diferenças entre os comprometimentos de trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes ainda não são claras, a hipótese dos autores é que as condições

desfavoráveis dos trabalhadores permanentes pode propiciar diminuição do comprometimento, mas, ainda não há consenso no campo a esse respeito.

Como esta pesquisa discorre sobre os comprometimentos que permeiam as **trajetórias** dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos, pontue-se que a análise do comprometimento pode envolver dois processos: o processo de construção do vínculo e o processo de mudança do vínculo. As pesquisas da área versam predominantemente sobre a construção do comprometimento, sobretudo, sobre suas variáveis antecedentes (Costa & Bastos, 2014). Há a tendência de se observar o comprometimento como um construto estático, sem a ponderação acerca das mudanças do comprometimento conforme o tempo (Beck & Wilson, 2001; Becker et al., 2009; Simosi, 2013), observando o vínculo no estágio inicial do emprego ou em um contexto organizacional específico (Gao & Biemann, 2014). Klein et al., (2014) já tinham salientado a pertinência de se considerar o comprometimento, investigando os elementos processuais e dinâmicos desse vínculo, bem como os diferentes contextos em que ele pode se desenvolver.

A dinâmica, enquanto processo a ser considerado pelos pesquisadores do campo, também é uma tendência apontada no Brasil por Carvalho et al. (2011), Costa e Bastos (2014) e Schleibe et al., (2013) e, em contexto internacional por Beck e Wilson (2001), Meyer et al. (2009) e Solinger et al. (2013, 2016). Mowday et al. (1982) já tinham salientado que o comprometimento é um processo que se desdobra com o tempo. Assim, o vínculo pode ser observado pela perspectiva temporal, já que pode se desenvolver como consequência das experiências do trabalhador em uma mesma organização (Beck & Wilson, 2001) e entre as experiências do trabalhador em mais de uma organização (Van Rossenberg et al., 2018). No âmbito da temporalidade, os comprometimentos antecessores têm se tornado cada vez mais prevalentes, por conta da mobilidade entre empregos e dos arranjos não tradicionais de trabalho. Esses comprometimentos, por sua vez, podem impactar tanto positiva quanto negativamente, a motivação, o comportamento, o afeto, a performance, o bem-estar e a carreira dos indivíduos (Klein et al., 2016). A temporalidade do comprometimento ganha outras possibilidades, por intermédio das definições de comprometimento residual e comprometimento passado, ao se considerarem as trajetórias dos trabalhadores.

Comprometimento residual é aquele mantido mesmo após o desligamento da organização (Breitsohl & Ruhle, 2013) e, isso significa que o indivíduo pode se manter afetivamente comprometido com um ou mais alvos da organização anterior, mesmo estando em outra organização no momento presente. Isso se faz relevante no âmbito deste projeto haja

vista que o comprometimento residual, com um determinado foco da organização anterior, pode dificultar o desenvolvimento do comprometimento com esse mesmo foco na organização atual (Breitsohl & Ruhle 2013, 2014). Ainda sobre o contexto de trabalho a ser estudado a partir deste projeto, é importante perceber que o comprometimento residual pode se revelar de distintas formas, a depender do período de desemprego do trabalhador – em casos que o desemprego é de longa duração o comprometimento pode ser diluído ou, até mesmo, fortalecido à medida que os indivíduos refletem cada vez mais sobre os aspectos positivos e negativos de seu emprego anterior (Breitsohl & Ruhle, 2013).

No que tange ao comprometimento passado é aquele vínculo que o indivíduo já teve, mas não o tem mais (Klein et al., 2016). O comprometimento passado é diferente de nunca ter se comprometido, de estar fracamente comprometido, ou de experienciar pequenas variações no comprometimento. Essa definição indica que o indivíduo teve o comprometimento, mas, ou esse vínculo não existe mais ou ele foi enfraquecido em tamanha intensidade que, em termos práticos, o indivíduo não está mais comprometido. O comprometimento passado pode ser resultado de fatores individuais, como mudanças de valores e/ou, de fatores externos, como a vinda de um novo supervisor à organização. Para os indivíduos, experienciar esse vínculo pode resultar em desdobramentos negativos como estresse, depressão e problemas de saúde ou em desdobramentos positivos como crescimento pessoal, novas oportunidades e resiliência (Klein et al., 2016). Tendo em vista essas dinâmicas, os comprometimentos de caráter passado e de caráter residual podem repercutir nos comprometimentos correntes dos trabalhadores, assim como na formação de comprometimentos futuros (Van Rossenberg et al., 2018).

Com efeito, os achados acadêmicos evidenciam a importância de se considerarem as dinâmicas de comprometimento dos indivíduos, levando em consideração, além do comprometimento corrente, os comprometimentos passado e residual. Sendo assim, a multiplicidade ganha ainda mais possibilidades, quando considerada a perspectiva temporal do vínculo. O entrincheiramento, segundo vínculo a ser investigado por esta pesquisa, também pode ser observado por uma lente temporal, considerando que o desenvolvimento do vínculo pode estar aliado à influência de condições externas, como a oferta de empregos no mercado de trabalho (Rodrigues et al., 2013). Desse modo, a construção de ambos os vínculos implica um horizonte temporal.

Ainda sobre os vínculos, é pertinente incorporar as mudanças decorrentes da pandemia da COVID-19, no Brasil. Com a Figura 2 é possível refletir sobre o lugar dos entregadores de

aplicativos ante o cenário pandêmico, sobretudo no que diz respeito ao eixo “variações na pandemia”:

Vínculos	Definição	Crítérios	Variações na pandemia
Comprometimento	Vínculo psicológico voluntário que reflete dedicação e responsabilidade para um foco em particular (Klein et al., 2014)	Voluntariedade Dedicação Importância atribuída	Pode escolher trabalhar em casa? Gosta do novo formato imposto pelo contexto?
Entrincheiramento	Tendência do indivíduo a permanecer na organização devido a possíveis perdas associadas à sua saída (Rodrigues & Bastos, 2011)	Alternativas limitadas Necessidade financeira Nível de adaptação	Tem outras opções de trabalho disponíveis? Tem dependência para a sobrevivência imediata?
Consentimento	Tendência do indivíduo em obedecer à organização ou ao seu superior hierárquico no ambiente de trabalho (Silva & Bastos, 2010)	Aceitação íntima Obediência	Acredita nas novas regras da organização? Atende às instruções independente do quanto concorda?
Enraizamento	Vínculo que o indivíduo estabelece com a comunidade, com o local em que vive, e que afeta os seus vínculos com a organização (Mitchell et al., 2001)	Ajustes à comunidade Laços na comunidade Sacrifícios se deixar	Apoia ou recebe apoio da comunidade? Sente falta dos contatos com pessoas da comunidade?

Figura 2. Vínculos e reflexões na pandemia

Fonte: Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020).

Considerando os questionamentos pertinentes ao vínculo de comprometimento, vê-se que os trabalhadores entregadores não tem a opção de trabalharem em casa, similarmente, não há como falar sobre “novo formato de trabalho”, uma vez que o trabalho permaneceu o mesmo, apenas aliado aos cuidados com a pandemia; no âmbito do entrincheiramento, sabe-se que são raros os casos em que os trabalhadores tem outras opções disponíveis e, que o trabalho exercido costuma ser a única fonte de renda desses trabalhadores; no que circunscreve ao consentimento, não há uma figura clara sobre quem é a organização e quais são as normas, mas é claro para os trabalhadores que condutas tidas como “erradas” podem incorrer no bloqueio nos aplicativos; por último, o enraizamento faz refletir sobre o apoio da comunidade, item que parece faltar ao passo que esse trabalho é recorrentemente visto como marginalizado na sociedade. Parece, com vistas à nova conjuntura, que o trabalhador precário e informal ainda terá uma série de obstáculos a serem enfrentados.

Em síntese, os ambientes não tradicionais e potencialmente precários de trabalho podem fazer com que os indivíduos experienciem diversos vínculos, que nem sempre são vantajosos para os trabalhadores e para as organizações. Pinho (2009), pela perspectiva do trabalhador, pondera que é mais saudável quando o trabalhador opta pela continuidade em uma organização/trabalho por estar afetivamente vinculado do que por não ter escolha a não ser trabalhar para sobreviver. Apesar disso, Probst (2000) salienta que a instabilidade é mais prejudicial e estressante para aqueles que estão altamente comprometidos com suas organizações, em detrimento daqueles

que não estão comprometidos. Standing (2011) considerou que ser descomprometido é saudável, haja vista a significativa incerteza que circunda o trabalho contemporâneo, mas, dado ao protagonismo do trabalho na vida humana, isso não tem sido possível. É a partir dessa reflexão que esta dissertação emerge para estudar o comprometimento e o entrincheiramento em contextos informais e precários. Por conta da imprecisão que circunda o comprometimento em trabalhos não tradicionais e, da possibilidade de os trabalhadores estarem entrincheirados, ao invés de comprometidos com seus trabalhos precarizados, cabe retomar a pergunta esboçada por Klein et al. (2012, p. 145) “em que condições os resultados do comprometimento são disfuncionais (...)?”.

4.3 Modelo Teórico da Pesquisa

O modelo teórico delineado na Figura 3 revela as proposições elaboradas pela autora deste projeto, considerando a Fundamentação Teórica. O eixo superior do desenho ilustra o contexto vivenciado pelo trabalhador em sua vida profissional. O trabalho antecessor ao trabalho em aplicativos é desconhecido, podendo ser precário ou não e, a depender do contexto, serão observadas distintas repercussões nos vínculos. O trabalho em aplicativos, como exposto ao longo da fundamentação, pode ser observado pela ótica da precarização do trabalho, que de acordo com Franco, Druck e Seligmann Silva (2010) compreende doze fases. Após essas fases, o processo de precarização conta com cinco dimensões, também ilustradas nessa Figura. A precarização do trabalho pode repercutir tanto em nível individual, no caso do trabalhador, quanto em nível grupal, na classe trabalhadora. Esse contexto de precarização também tem desdobramentos nos vínculos.

O eixo inferior da Figura representa os vínculos – que foram influenciados pelo contexto. Os focos do comprometimento passado e do comprometimento residual (quando houver manifestação desses vínculos) dependeriam do contexto do trabalhador. Já para o comprometimento corrente e para o entrincheiramento, supôs-se que alguns focos serão mais observáveis no campo. Para o entrincheiramento, esperou-se encontrar as dimensões de Arranjos Burocráticos Impessoais e Limitação de Alternativas, propostas por Rodrigues e Bastos (2012), com organização, trabalho e/ou tarefa enquanto focos. Para o comprometimento supôs-se que os focos iriam variar a depender do contexto, para os entregadores esperou-se clientes e restaurantes/empresas enquanto focos.

Esse modelo foi testado, por intermédio das entrevistas, a fim de analisar a adequação entre os achados da literatura, a pertinência das proposições da autora e a realidade relatada pelos sujeitos da pesquisa.

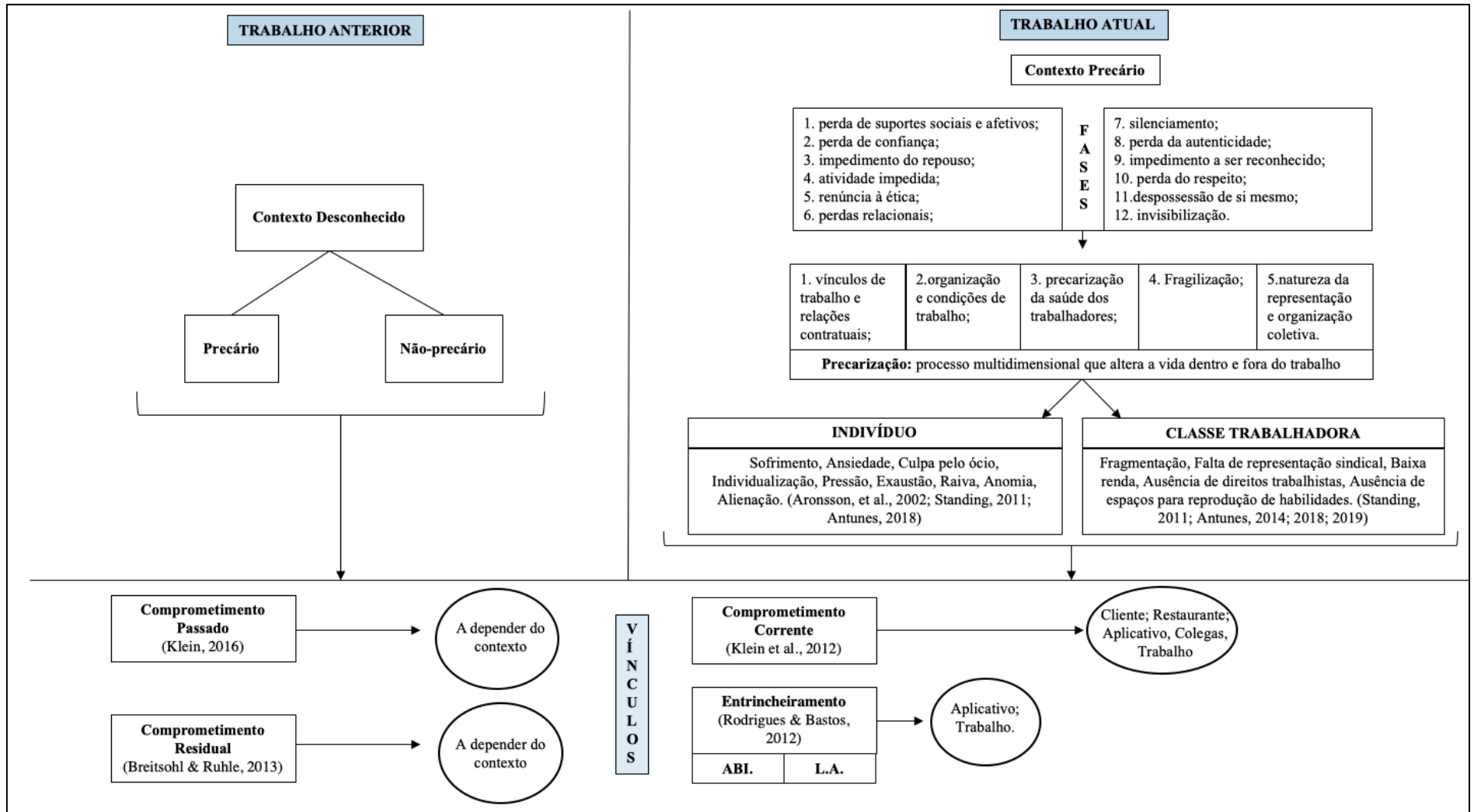


Figura 3. Modelo teórico da pesquisa

5 Aspectos Metodológicos da Pesquisa

Neste capítulo são apresentados os aspectos metodológicos utilizados pela autora desta dissertação. São elucidados a natureza da pesquisa, a estratégia de pesquisa, a caracterização dos participantes, o procedimento de coleta de dados, o instrumento de coleta e a estratégia de análise de dados. A Tabela 8, na página 74, sintetiza os aspectos metodológicos.

Esta pesquisa é considerada exploratória, descritiva e explicativa (Cooper & Schindler, 2016; Vergara, 1998) e, se fez a escolha pela abordagem qualitativa de pesquisa, com o intuito de proporcionar uma orientação para o fenômeno a ser investigado, com base em Gil (2009), tendo em vista a realidade como algo socialmente construído, como abordado por Denzin e Lincoln (2005) e ao compreender que a realidade dos fenômenos não é descoberta pelo pesquisador, mas, por ele interpretada e construída (Stake, 1999).

Adicione-se que a natureza qualitativa de pesquisa foi escolhida com o intuito de considerar, tanto contextos quanto significados, com respaldo em Flick, Kardorff e Steinke (2004). Além disso, como elucidado na fundamentação teórica, as transformações dos vínculos de comprometimento e de entrenchamento de trabalhadores em contextos precários de trabalho via aplicativos ainda têm uma investigação incipiente, tendo sido adequado, portanto, considerar, nesse primeiro contato com o fenômeno, os significados, atitudes, crenças e valores imbuídos nas questões que tangenciam essas dinâmicas, com base em Minayo (2004) e Bachelard (1972). Esse trabalho segue a sugestão de Costa (2005) de empreender abordagens mais qualitativas para ‘complementar e enriquecer os estudos sobre comprometimento, dando ênfase ao discurso do trabalhador e considerando as particularidades das organizações’. Em consonância à Demo (2003), que atentou, na mesma época que Costa (2005), ao fato de que apenas 13% das pesquisas do campo eram qualitativas, 13% híbridas e 74% quantitativas e para tanto recomendou que pesquisas qualitativas sejam integradas ao campo de comprometimento. Na visão de Demo (2003), essa mudança poderia inclusive reconstruir o conceito – que é, de fato, o que vem acontecendo.

Complementarmente, a estratégia de pesquisa a ser utilizada é a *survey* exploratória, com base em Gil (2009) ou de experiência, conforme denominada por Cooper e Schindler (2003), para quem, uma *survey* desse tipo é classificada como abordagem de comunicação que envolve questionamento, registro de respostas para análise e versatilidade. Para os autores, as informações são extraídas das memórias e experiências coletivas desses sujeitos, os quais representam, mesmo que em parte, as experiências de um determinado contexto. Adicione-se

que o entendimento dos contrastes entre trabalhos fora dos aplicativos e trabalho nos aplicativos, veio sob a ótica dos sujeitos envolvidos nesse íterim (Coutinho, 2009).

Tabela 8

Síntese metodológica da pesquisa

Como o comprometimento e o entrincheiramento de trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos se transformam, considerando suas trajetórias profissionais?

OBJETIVOS DA PESQUISA

GERAL	ESPECÍFICOS	CONSTRUTOS	INSTRUMENTO	TÉCNICA DE ANÁLISE
	1. Descrever as trajetórias de trabalhadores de aplicativos, caracterizando os possíveis elementos de precarização e refletindo sobre suas repercussões para os indivíduos e para a classe trabalhadora em que estão inseridos;	Precarização (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010); Desdobramentos para o indivíduo (Aronsson, et al., 2002); Desdobramentos para a classe (Antunes, 2014; 2018; 2019)	Instrumento 1 – no todo; Instrumento 2: questões 1, 2 e 5.	Instrumento 1: análise de linhas narrativas e análise estrutural da narrativa; Instrumento 2: análise temática.
Compreender as transformações do comprometimento e do entrincheiramento nas trajetórias de trabalhadoras e trabalhadores que migraram de trabalhos fora de aplicativos para trabalhos em aplicativos.	2. Compreender as transformações dos vínculos e dos focos de comprometimento e de entrincheiramento nas trajetórias dos trabalhadores de aplicativos;	Comprometimento (Klein et al., 2012); Entincheiramento (Rodrigues & Bastos, 2012)	Instrumento 2: questões 4, 6, 7 e 8.	Análise categorial.
	3. Entender as repercussões dos períodos de crise (pandemia da COVID-19) para o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores de aplicativos;	Pandemia da Covid-19 e trabalho (Antunes, 2020; Harvey, 2020).	Instrumento 2: questão 3.	Análise temática.
	4. Refletir sobre os limites conceituais do comprometimento e do entrincheiramento quando aplicado ao contexto de trabalhos em aplicativos;	Comprometimento e contexto (Chen & Indartono, 2011; Costa & Bastos, 2014; Simosi, 2012; Wasti et al., 2016).	Ambos os instrumentos – no todo.	Análise temática, Análise de Linhas Narrativas, Análise Estrutural e Análise categorial.
	5. Propor um modelo teórico inicial de como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se manifestam no contexto de trabalho em aplicativos.	Comprometimento (Klein et al., 2012); Entincheiramento (Rodrigues e Bastos, 2012); Precarização (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010).	Ambos os instrumentos – no todo.	Análise temática, Análise de Linhas Narrativas, Análise Estrutural e Análise categorial.

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Neste estudo, foram delineadas duas etapas, ambas online, tendo em vista a pandemia da COVID-19. A primeira etapa foi a coleta de áudios enviados pelos trabalhadores, em que eram contadas suas trajetórias profissionais, considerando o aplicativo e o trabalho anterior ao aplicativo, via áudio do WhatsApp. A segunda etapa foi de entrevistas, em que a pesquisadora questionava os sujeitos sobre as trajetórias da primeira etapa e introduzia novas categorias de

investigação: comprometimento, entrincheiramento, precarização, pandemia da COVID-19. O detalhamento dessas etapas está nos tópicos que seguem.

5.1 Primeira Etapa

Essa etapa teve como finalidade atender ao primeiro objetivo desta pesquisa e gerar reflexões acerca do quarto objetivo e do modelo teórico da pesquisa. Dos trabalhadores contatados, 30 enviaram áudios contando suas trajetórias via WhatsApp. Desses, apenas 28 foram considerados válidos, pois participaram de ambas as etapas da pesquisa. Com os dados coletados foram criadas fichas individuais para cada trabalhador (Anexo III) e essas fichas, além de comporem o primeiro salto de análise, deram base à construção da segunda etapa desta pesquisa.

5.1.1 Caracterização dos participantes

Foram alcançados 28 sujeitos que responderam à uma pergunta aberta acerca de suas trajetórias profissionais. Esses sujeitos foram exclusivamente entregadores de aplicativos. Ainda sobre as delimitações, cabe pontuar que todos os sujeitos têm trajetórias profissionais que contemplaram algum trabalho anterior fora dos aplicativos, sendo possível identificar diferentes condições de trabalho e vínculos que permearam suas trajetórias. Os dados foram coletados em todo o Brasil, por conta do modelo online imposto pela pandemia da COVID-19.

A fim de se diversificar os sujeitos alcançados nessa etapa, não houve delimitações de idade, sexo e tempo de trabalho nos aplicativos. Com vistas à compreensão ampla do fenômeno, buscou-se entrevistar indivíduos que trabalhassem com aplicativos de entrega, independentemente da plataforma, podendo-se tratar de Rappi, iFood, UberEats, Loggi, James, entre outras. A Tabela 9 traz alguns componentes dos perfis dos 28 entrevistados:

Tabela 9

Perfis dos entrevistados

Código	Idade	Raça	Estado Civil	Escolaridade	Renda semanal	Tem outro trabalho?	Meio de trabalho
1SPF44	44	Branca	casada	Superior Incompleto	R\$ 1.000,00	não	bike
2SPF29	29	Parda	solteira	Superior Completo	R\$ 5.000,00	não	moto
3SPM34	34	Negro	casado	Médio Completo	R\$ 2.300,00	não	moto
4MTM32	32	Pardo	solteiro	Médio Incompleto	R\$ 2.800,00	não	moto

Continua

Código	Idade	Raça	Estado Civil	Escolaridade	Renda semanal	Conclusão	
						Tem outro trabalho?	Meio de trabalho
5MGM26	26	Negro	solteiro	Superior Incompleto	R\$ 1.650,00	sim	bike
6SPM37	37	Amarelo	solteiro	Superior Incompleto	R\$ 3.700,00	não	moto
7SCM40	40	Branco	casado	Superior Completo	R\$ 3.000,00	não	moto
8GOM39	39	Negro	solteiro	Superior Completo	R\$ 160,00	não	bike
9SPM23	23	Negro	solteiro	Médio Completo	R\$ 1.400,00	não	Moto
10SPM56	56	Negro	casado	Médio Completo	R\$ 5.000,00	sim	Carro
11SPM30	30	Branco	casado	Médio Completo	R\$ 6.100,00	não	Moto
12SPM28	22	Pardo	casado	Médio Completo	R\$ 3.000,00	não	Moto
13PRM22	22	Indígena	solteiro	Médio Completo	R\$ 3.700,00	não	Moto
14SPF26	26	Branca	solteira	Superior Completo	R\$ 200,00	sim	Moto
15SPM26	26	Branco	casado	Superior Incompleto	R\$ 1.800,00	sim	Moto
16CEM22	22	Branco	solteiro	Médio Completo	R\$ 400,00	não	Bike
17MTM38	38	Pardo	casado	Médio Completo	R\$ 3.700,00	sim	Moto
18BAM32	32	Negro	casado	Médio Completo	R\$ 1.112,00	sim	Moto
19PIM22	22	Pardo	solteiro	Médio Completo	R\$ 1.400,00	não	Bike
20SPM22	22	Branco	casado	Superior Incompleto	R\$ 1.200,00	sim	Bike
21PBM28	28	Branco	Solteiro	Superior Incompleto	R\$ 2.300,00	não	Moto
22SPM28	28	Branco	Casado	Superior Incompleto	R\$ 2.500,00	não	Moto
23DFM25	25	Branco	solteiro	Fundamental Completo	R\$ 1.900,00	não	Bike
24MTM35	35	Pardo	Casado	Médio Completo	R\$ 2.000,00	sim	Moto
25SPM30	30	Pardo	casado	Médio Completo	R\$ 4.000,00	não	Moto
26RJM34	34	Pardo	Solteiro	Médio Completo	R\$ 2.000,00	não	Moto
27MTM28	28	Branco	Solteiro	Superior Completo	R\$ 2.400,00	não	Moto
28CEM26	26	Pardo	Solteiro	Médio Completo	R\$ 3.000,00	sim	Bike

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Nota: o código é formado pelo número da entrevista (de 1 a 28), estado brasileiro em que o sujeito mora, sexo (M ou F) e idade do sujeito. Os participantes serão mencionados, ao longo do estudo, por meio do código exposto no Quadro 3, que combina o número da entrevista, o estado do participante, seu sexo e idade.

Dos 28 entrevistados, 11% eram mulheres e 89% eram homens. A média de idade foi de 30 anos, sendo que o indivíduo mais novo tinha 22 anos e o mais velho 56 anos. Quanto à raça, 3,5% se declararam amarelos, 3,5% se declararam indígenas, 39,3% se declararam brancos e 53,7% negros (dos quais, 32,2% se declararam pardos e 21,5% se declararam negros). No que tange ao estado civil, 54% solteiros e 46% casados, dentre eles, 14 tinham filhos, com a média de dois filhos por indivíduo. No tocante à escolaridade, 7% possuem Ensino Fundamental Completo, 18% Ensino Superior Completo e 75% Ensino Médio Completo. A média de renda declarada por esses trabalhadores foi de R\$ 2.454,36, sendo a maior renda declarada de R\$ 6.100,00 e a menor R\$ 160,00. Desses, 68% tem o aplicativo como única fonte de renda, enquanto 32% combinam o aplicativo com outro tipo de trabalho.

Dos entregadores entrevistados 3,5% usavam carro para poder trabalhar, 68% usavam moto e 28,5% trabalhavam com bicicleta. Ademais, como as entrevistas foram conduzidas a distância, foi possível entrevistar sujeitos de diferentes estados do país: foram 58% da região Sudeste, 18% do Centro-Oeste, 14% do Nordeste, 7% do Sul e 3% brasileiros morando fora do Brasil. Cabe salientar o aspecto da migração, quando questionados sobre sua origem, 22% dos entrevistados mencionaram ser do Nordeste, inclusive, alguns citam a migração causada pelo fator trabalho, o que reitera as perspectivas da Pnad (2019) sobre a informalidade e precariedade do trabalho nos estados do Nordeste brasileiro.

O perfil desses trabalhadores encontra semelhança com o perfil delineado pela pesquisa da Aliança Bike, salvo as diferenças entre os tipos de estudos, haja vista que a pesquisa da associação tinha como foco realizar um estudo quantitativo para compreender o perfil dos entregadores, sendo todos ciclistas e se valeu de 270 respondentes. A Tabela 10 compara o perfil tendo em vista o estudo da Aliança Bike e os dados deste estudo, ponderando entre todos os sujeitos e aqueles cujos veículos de trabalho são bicicletas.

Tabela 10
Comparação de Perfil

Dados do Perfil	Aliança Bike	Dissertação (no todo)	Dissertação (apenas bike)
Sexo	1% mulher	11% mulher	12,5% mulher (1 mulher entre 8 sujeitos)
Raça/Etnia	71% negros	53,7% negros	50% negros
Idade	75% até 27 anos; 25% até 19 anos.	39% até 27 anos; 61% +27 anos	75% até 27 anos; 25% +27 anos
Escolaridade	53% Médio Completo; 40% Fundamental Completo	75% Médio Completo; 7% Fundamental Completo.	87,5% Médio Completo; 12,5% Fundamental Completo.
Única fonte de renda	86%	68%	62%

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Embora as porcentagens não sejam necessariamente as mesmas, por conta da quantidade assimétrica de sujeitos entre estudos, esta dissertação reforça o perfil da pesquisa da Aliança Bike, bem como as ponderações de Abílio (2019) sobre essa classe trabalhadora, ao dizer que são ocupações tipicamente negras e juvenis. Abílio (2019) também mencionara que essas ocupações são tipicamente periféricas, dado que surgiu espontaneamente em algumas entrevistas, a exemplo das seguintes falas:

“Você sai daquela região que você mora, a gente geralmente vive em periferias. A gente não tem acesso a nada, somos pessoas pobres.” (6SPM37)

“Eu saio 10h às vezes 9h, às vezes eu até durmo lá no centro, porque eu moro meio longe. Estou morando meio longe do centro agora.” (13PRM22)

“Eu não entro em favela. Mas, tipo assim, se eu entregasse aqui na minha área, seria muito perigoso porque tem favela que eu mesmo não posso entrar.” (16CEM22)

Outro ponto relevante, acerca do perfil dos sujeitos, é que a renda varia de acordo com o meio de transporte usado pelo entregador. A Figura 4 mostra que as rendas maiores são dos trabalhadores que utilizam carro, seguidos pelos que utilizam moto e aqueles que utilizam bicicleta, no exercício de seu trabalho. A renda dos trabalhadores que usam bicicleta é a mais próxima da renda exposta pelo IBGE quando consideraram, em 2018, a renda dos trabalhadores informais brasileiros (R\$ 1.237,00), corroborando o mercado de trabalho caracterizado pelos baixos salários (Krein et al., 2018).

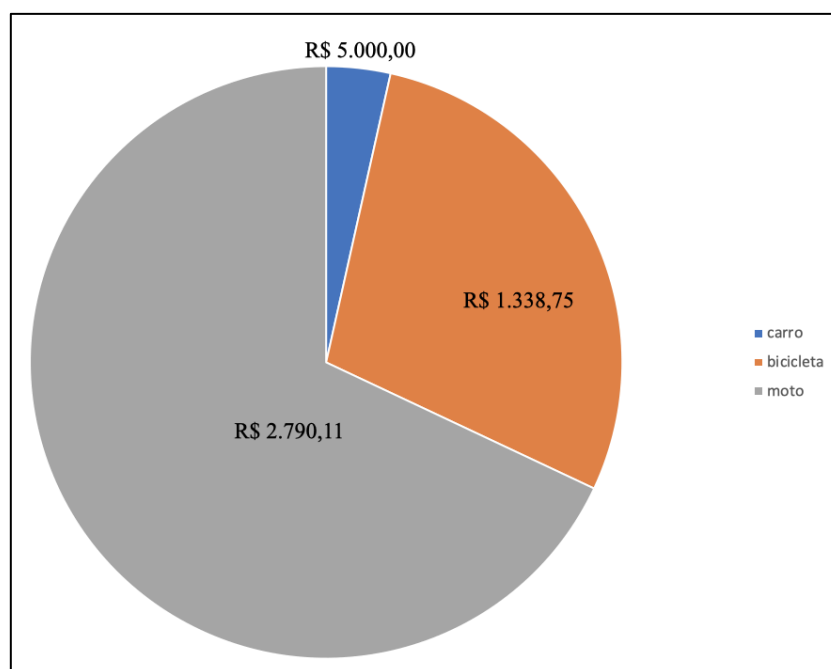


Figura 4. Renda por veículo

Quanto aos aplicativos utilizados pelos trabalhadores, há a predominância do iFood, 75% dos trabalhadores optam por esse aplicativo ao trabalhar com entregas e, ao considerar a totalidade dos entrevistados, 43% usam esse aplicativo exclusivamente. Os trabalhadores

relatam optar por esse aplicativo por ser mais popular e, conseqüentemente, ter mais chamadas. De acordo com o site da Revista Exame (2019), o iFood é mesmo o aplicativo mais procurado pelos brasileiros, seguido pelo UberEats e pelo Rappi – confirmando a ordem de preferência citada pelos trabalhadores deste estudo. Ademais, alguns mencionam que focar em um aplicativo, ao invés de combinar vários, é uma melhor escolha, para não haver conflito de rotas entre aplicativos.

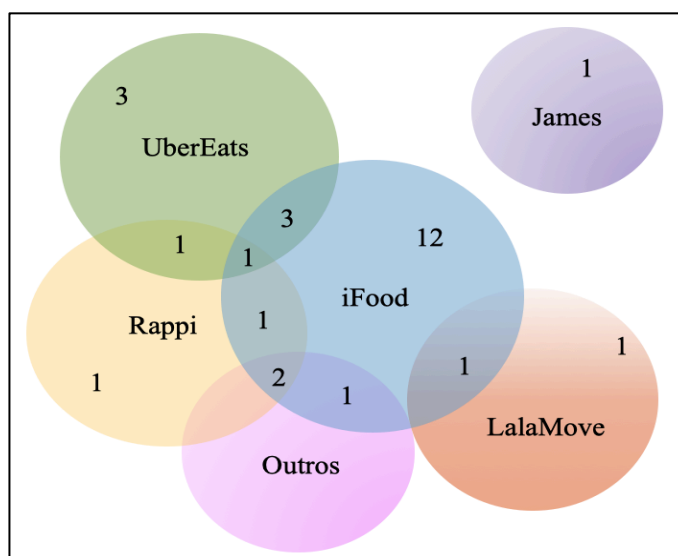


Figura 5. Distribuição dos trabalhadores por aplicativos de entrega

O tópico a seguir apresenta os procedimentos de coleta de dados.

5.1.2 Procedimentos de coleta de dados

Antes de ir a campo, a pesquisadora passou por treinamento *role-playing*, com a presença de 3 juízes. Incorporadas as modificações necessárias ao instrumento, foi realizado o pré-teste com o entregador de aplicativo e, somente após a reflexão acerca da validade do instrumento e da validação entre os objetivos e a questão proposta, a pesquisadora foi a campo. Como o campo se deu de modo online, foi preciso contatar os sujeitos conhecidos e depois os indicados pelos sujeitos conhecidos, pela técnica da bola de neve (Arber, 2001; Creswell, 2010). Como essa estratégia não foi suficiente, foi necessário se valer das redes sociais (grupos, perfis, comunidades) para encontrar os trabalhadores e convidá-los para a pesquisa. Antes da realização das entrevistas foram apresentados, aos entrevistados, os objetivos da pesquisa e o termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo V), oralmente.

5.1.3 Instrumento de coleta de dados

Com vistas ao atendimento da compreensão das trajetórias e dos possíveis elementos de precarização contidos nessas trajetórias, optou-se pelo uso de um instrumento de caráter narrativo, com pergunta única e aberta (Riessman, 2005). Contudo, para que isso fosse possível, foi necessário adaptar o instrumento para os moldes virtuais. Os trabalhadores contatados pela pesquisadora recebiam, via redes sociais, um convite com texto padronizado, juntamente com uma imagem e um vídeo que davam instruções sobre qual era a pergunta a ser respondida. É possível ver um exemplo dessa mensagem e dos materiais de apoio no Anexo I. A escolha do caráter narrativo se deu em face da necessidade de direcionar a entrevista para os constructos propostos, e pela importância de se analisarem os pontos comuns e incomuns em trajetórias precárias de trabalho.

Ressalte-se que, antes de iniciar a entrevista, foi apresentado, oralmente, o termo de consentimento ao entrevistado, em que constava a permissão para que a entrevista fosse gravada e garantia a confidencialidade da identidade do sujeito, bem como de suas respostas.

5.1.4 Estratégia de análise de dados

Após a transcrição dos 28 áudios, foi feita a ficha individual de cada trabalhador (Anexo III), contendo os dados sociodemográficos, a linha do tempo da trajetória profissional, os elementos de precarização, a síntese do processo de precarização (quando houve), as repercussões da precarização para o sujeito e para a classe trabalhadora, as repercussões da pandemia para o sujeito, a manifestação dos vínculos e os focos desses vínculos. Embora nem sempre os sujeitos falassem sobre todas as temáticas, os espaços em branco foram preenchidos posteriormente, com a aplicação da segunda etapa da pesquisa: sendo possível analisar os casos individualmente. Essa ficha também deu base à adaptação do roteiro de entrevista da Segunda Etapa da pesquisa, pois, foi por meio dessa ficha que a pesquisadora poderia investigar em profundidade as repercussões da precarização e manifestação dos vínculos, considerando os focos citados pelo trabalhador na Primeira Etapa.

Ademais, para análise desse instrumento, foi usada a estratégia de linhas narrativas de Spink (2010), que permitiu à ordenação temporal dos eventos pela pesquisadora, mesmo quando contados em ordem não cronológica. E, a estratégia de análise estrutural, de Riessman (2005), que permitiu o panorama individual e coletivo das trajetórias, observando os seguintes elementos de análise: o resumo da história; o contexto dado pelo interlocutor; a sequência da

história e seus pontos de conflito e crise; a avaliação que o narrador faz de sua própria história; a resolução da trama e; o link que o narrador faz entre a história e o momento presente. A análise estrutural teve como objetivo, considerando esses elementos, compreender não apenas o que é dito na narrativa, mas como é dito – como o trabalhador constrói sua narrativa diante daquele que o ouve.

5.2 Segunda Etapa

A segunda etapa foi considerada como principal por ter abarcado as possibilidades que emergiram da primeira etapa e por investigar os vínculos construídos nessas trajetórias. Buscou atender ao segundo e terceiro objetivos deste projeto e gerar reflexões acerca do quarto objetivo e do modelo teórico da pesquisa. Foram entrevistados os mesmos sujeitos da primeira etapa, por meio de entrevistas de caráter narrativo, semiestruturadas, para que fosse possível investigar as especificidades de cada trajetória e sujeito, alinhadamente ao contexto de que fazem parte.

A entrevista narrativa foi escolhida pela importância da trajetória profissional dos trabalhadores de aplicativos no âmbito desta dissertação. Esse tipo de entrevista, considerando Muylaert et al. (2014) e Ravagnoli (2018), permite que os eventos sejam relatados e reconstruídos pela perspectiva dos sujeitos, além disso, a entrevista narrativa atinge níveis aprofundados e complexos das experiências e posicionamentos desses indivíduos, pois, a entrevista narrativa faz o sujeito se aproximar do ato cotidiano de contar histórias (Riessman, 2008).

De fato, todas experiências podem ser manifestadas de forma narrativa, mas, a escolha por esse método é capaz de revelar sentidos, crenças e valores inerentes às ações dos entrevistados (Muylaert et al., 2014). A entrevista narrativa, apesar da importância atribuída às trajetórias dos sujeitos, permite que alguns resultados sejam generalizados, enquanto proposições teóricas, a depender do contexto do estudo (Riessman, 2008). Atente-se, contudo, que a trajetória desses indivíduos, inseridos em contextos voláteis, na maior parte das vezes, não contempla uma linha reta com sucessivos acontecimentos encadeados, mas, um emaranhado de linhas, como nomeia Sá (2010), onde tudo se mistura e há multiplicidade de situações e vínculos.

Mas, pontue-se que a narrativa pode partir de duas dimensões – a cronológica, em que o entrevistado segue uma sequência de episódios e, a não cronológica, em que o entrevistado parte de um todo, retomando sucessivos acontecimentos (Jovchelovitch & Bauer, 2008). Como esse tipo de entrevista pressupõe caráter colaborativo (Muylaert et al., 2014), a entrevistadora

buscou facilitar a fala dos trabalhadores de modo a reforçar o caráter narrativo da conversa. Os tópicos que seguem detalham essa etapa.

5.2.1 Caracterização dos participantes

Na segunda fase foram contatados 30 sujeitos que haviam mandado áudios contando suas trajetórias profissionais, desses, 28 participaram da segunda etapa da pesquisa. O perfil dos sujeitos foi apresentado no tópico 4.1.1 Caracterização dos participantes.

5.2.2 Procedimentos de coleta de dados

De modo semelhante ao instrumento anterior, antes de ir a campo, a entrevistadora fez um *role-playing*, com a presença de três juízes e, após considerar as modificações necessárias, realizou o pré-teste com o trabalhador de aplicativo e, somente após a reflexão acerca da validade do instrumento e da adequabilidade entre objetivos e questões, foi a campo para entrevistar os demais sujeitos. No caso dessa pesquisa, foi possível incorporar o pré-teste ao grupo de sujeitos entrevistados. Para a realização das entrevistas narrativas, a autora deste projeto combinou encontros *online* com os trabalhadores, tendo em vista a pandemia da COVID-19 e a impossibilidade de encontrar os entrevistados. Antes da realização das entrevistas foi enviada a explicação da primeira etapa ao entrevistado e, após o envio do áudio, pesquisadora e sujeito marcavam o melhor dia e horário para a ligação de vídeo, cujo áudio foi gravado pela entrevistadora.

5.2.3 Instrumento de coleta de dados

O roteiro de entrevista narrativa semiestruturado (Anexo IV) continha oito perguntas que focalizam seis eixos: comprometimento, entrincheiramento, pandemia da COVID-19, precarização, repercussões individuais e repercussões para a classe trabalhadora. As perguntas sobre comprometimento têm respaldo em Klein et al. (2012), considerando a medida KUT criada pelos autores; as perguntas sobre entrincheiramento consideraram a definição de Rodrigues e Bastos (2012); as perguntas sobre trabalho precário consideraram Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010); as perguntas de repercussões individuais tem como base Aronsson et al. (2002); as perguntas sobre repercussões para a classe trabalhadora são respaldadas por

Antunes (2014; 2018; 2019) e; as perguntas da pandemia da COVID-19 consideram Antunes, (2020) e Harvey, (2020).

Como esta dissertação se propõe a analisar os limites conceituais do comprometimento e do entrincheiramento em contextos precários, a autora optou por não definir os vínculos aos entrevistados, investigando a manifestação dos vínculos pela perspectiva do sujeito e, por intermédio das questões de aprofundamento.

É importante mencionar que nem sempre o roteiro foi seguido da mesma forma, com cada trabalhador. Como a entrevistadora recebeu os relatos das trajetórias dos sujeitos com antecedência, foi realizada a triagem das perguntas, de modo a personalizar o roteiro, considerando a individualidade de cada entrevistado. Assim, evitou-se o uso de perguntas sobre temas que os entrevistados já abordaram anteriormente. Ao final, cada entrevistado respondia à ficha de dados sócio demográficos.

5.2.4 Estratégia de análise de dados

Após a transcrição das 28 entrevistas, foi feita a leitura dinâmica das transcrições, tendo Bardin (2006) e Riessman (2005) como autoras que fundamentam essa escolha e propõem algumas fases para a análise: organização do material coletado, para comparação do conteúdo; descrição analítica do conteúdo coletado via entrevista, bem como dos materiais de apoio; interpretação referencial das respostas, associando os dados empíricos com os dados teóricos apresentados na Fundamentação Teórica.

Depois, iniciou-se o primeiro salto interpretativo, em que os dados organizados foram analisados à luz da análise de conteúdo (Bardin, 2006) – em que há o estabelecimento de categorias, codificações e avaliação das generalizações e disparidades – mais especificamente, com uso da análise de conteúdo categorial; o segundo salto diz respeito à análise temática (Riessman, 2005), que considera encontrar elementos temáticos comuns entre os participantes e os eventos relatados, e da análise de linhas narrativas (Spink, 2010), que visa ordenar cronologicamente os eventos e revelar as características da construção discursiva do sujeito. Por último, o terceiro salto interpretativo compreendeu o atingimento dos objetivos quatro e cinco, pois somente após a análise extensiva e intensiva das entrevistas e de ambas as fases da pesquisa foi possível interpretar criticamente os conceitos de comprometimento e entrincheiramento em contextos precários e, a partir daí, alinhar o modelo teórico criado na Fundamentação Teórica aos dados empíricos encontrados no campo.

6 Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados

Neste capítulo serão apresentados, analisados e discutidos os resultados concernentes aos cinco objetivos desta pesquisa. Para tanto, foram estruturadas algumas seções de análise: seção 6.1 sobre as trajetórias dos entregadores e entregadoras de aplicativos, levando em consideração a precarização e seus desdobramentos para os trabalhadores; seção 6.2 que versou sobre a pandemia da COVID-19 e o contexto abordado por este estudo; seção 6.3 que tratou sobre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento, tendo em vista suas transformações e limitações quando analisados em contexto de trabalhos em aplicativo e; 6.4 com o modelo teórico-empírico, contendo a síntese e reflexão acerca dos objetivos da pesquisa. A Tabela 11 a seguir ilustra o delineamento dos objetivos de pesquisa em face às seções deste capítulo.

Tabela 11

Alocação dos objetivos nas seções de resultados

OBJETIVOS	SEÇÕES
1. Descrever as trajetórias de trabalhadores de aplicativos, caracterizando os possíveis elementos de precarização e refletindo sobre suas repercussões para os indivíduos e para a classe trabalhadora em que estão inseridos;	6.1
2. Compreender as transformações dos vínculos e dos focos de comprometimento e de entrincheiramento nas trajetórias dos trabalhadores de aplicativos;	6.3
3. Entender as repercussões dos períodos de crise (pandemia da COVID-19) para o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores de aplicativos;	6.2
4. Refletir sobre os limites conceituais do comprometimento e do entrincheiramento quando aplicado ao contexto de trabalhos em aplicativos;	6.3
5. Propor um modelo teórico inicial de como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se manifestam no contexto de trabalho em aplicativos.	6.4

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Em linhas gerais, ainda sobre este capítulo, a coleta de dados aconteceu entre outubro e novembro de 2020. O tempo médio considerando a entrevista e o áudio foi de 6 minutos e meio para a primeira fase e 24 minutos para a segunda fase. A seção 6.1 aprofunda as noções sobre o delineamento desse trabalho, bem como as trajetórias, possíveis elementos de precarização e repercussões individuais e classistas que recaem sobre esses trabalhadores.

6.1 Trajetórias e precarização no contexto do trabalho via aplicativo

A Tabela 12 (no Anexo V) sintetiza as trajetórias dos sujeitos e os elementos de precarização citados por eles ao longo das entrevistas. Com a Tabela 12 é possível dar voz à individualidade da trajetória de cada sujeito, de modo que se observe os pontos comuns entre

trajetórias. Como se trata de uma figura detalhada e descritiva, sem aprofundamento da análise, optou-se por expô-la nos anexos. A técnica de análise utilizada para compreender as trajetórias dos indivíduos foi a análise de linhas narrativas (Spink, 2010) e análise estrutural da narrativa (Riessman, 2005), considerando o primeiro instrumento. Com isso, foram criadas fichas individuais para cada trabalhador contendo o resumo de suas trajetórias.

Após essa etapa, com a inclusão do segundo instrumento, as narrativas individuais se desdobraram seguindo os elementos da narrativa, adaptados conforme Riessman (2005): a. o resumo da história, junto ao contexto dado pelo interlocutor; b. os pontos de conflito e crise da narrativa; c. a avaliação que o narrador faz de sua própria história; e. a resolução da trama e; f. o link que o narrador faz entre a história contada e o momento presente. Com as trajetórias individuais detalhadas, fez-se uso da análise temática, que permitiu contextualizar as trajetórias e perceber alguns agrupamentos. Nesse momento também foram acrescentados alguns elementos específicos dessa pesquisa, que foram unidos aos elementos da narrativa de Riessman (2005): faixa de tempo no aplicativo; escolha ou falta de opção pelo aplicativo; visão romântica/positiva ou negativa sobre o trabalho em aplicativo; presença/ausência de falas que corroborem o trabalho formal. As análises concernentes aos elementos e agrupamentos iniciam pela Tabela 13:

Tabela 13

Elementos da narrativa e pontos em comum entre sujeitos

Elementos da narrativa	Agrupamentos
Resumo e contexto da narrativa	São encontradas algumas semelhanças quanto ao contexto das narrativas dos trabalhadores de aplicativos: a maioria dos entrevistados exercia trabalho completamente diferente do aplicativo e, diante de algum conflito, passaram a ser entregadores; enquanto isso, uma pequena parcela, apenas dois sujeitos, trabalhava com algo semelhante ao aplicativo. Outra particularidade desse contexto é a migração, trabalhadores (na maior parte das vezes nordestinos), migram em busca de oportunidades profissionais e o aplicativo, as vezes, se dá como uma opção.
Pontos de conflito e crise da narrativa	Os pontos de conflito e crise da narrativa diziam respeito, pelo próprio modo que o roteiro foi estruturado, ao âmbito profissional da vida desses trabalhadores. O desemprego, a insuficiência da renda e o impedimento da atividade profissional foram os principais pontos citados pelos entregadores e, justamente esses pontos, os levaram a iniciar o trabalho em aplicativos.
Avaliação da narrativa, segundo o narrador	Surgiram algumas avaliações em comum entre os trabalhadores, quando olhavam especificamente para os trabalhos em aplicativos. A avaliação mais recorrente diz respeito à liberdade, vinculado ao molde de trabalho dos aplicativos. Contudo, mesmo que em menor grau, há trabalhadores que avaliam que o trabalho tradicional, sob as

Continua

Elementos da narrativa	Agrupamentos
Resolução da trama	normas da CLT, é melhor quando comparado ao trabalho em aplicativos, tendo em vista os direitos e garantias legais. Para resolver os pontos de crise e conflito de suas narrativas, os trabalhadores lançaram mão de algumas possibilidades, que são aqui ordenadas pela frequência (da maior para a menor): começaram a trabalhar via aplicativos; tentaram combinar o trabalho em aplicativo com outro trabalho; tentaram empreender por intermédio de negócios voltados ao aplicativo – como consultorias e associações; buscaram um trabalho formal.
Ligação entre história e momento presente	Ao considerarem a trajetória como um todo, há poucos trabalhadores que tem olhar neutro quanto suas histórias. Mas há, igualmente, trabalhadores que têm olhar crítico quanto suas trajetórias, pontuando problemáticas concernentes ao aplicativo e; trabalhadores que têm olhar positivo, por vezes romântico, quando consideram suas histórias junto ao aplicativo.

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Nota: foram encontrados cinco agrupamentos ao longo da análise, que se originaram a partir dos elementos da narrativa: a. trabalhadores que exerciam trabalhos diferentes dos trabalhos mediados por aplicativos; b. trabalhadores que exerciam trabalhos semelhantes aos mediados por aplicativos; c. trabalhadores com discurso em prol da CLT; d. trabalhadores com discurso de liberdade vinculados aos aplicativos e; e. trabalhadores migrantes. Para que fossem considerados enquanto grupos, observou-se as semelhanças entre elementos das narrativas e, as semelhanças do conteúdo da fala dos sujeitos.

No que diz respeito aos trabalhadores que exerciam trabalhos semelhantes ao do aplicativo anteriormente, todos têm olhar crítico quanto ao trabalho exercido nessas circunstâncias e pontuam, principalmente, a queda gradual de rendimento dos trabalhadores em face ao aumento das taxas provocadas pelas empresas que administram os aplicativos. Pela experiência desses trabalhadores e pelo recorte temporal de suas profissões é criada uma visão mais crítica, pois, para eles, é mais fácil notar a queda de rendimento e o aumento do trabalho, no decorrer dos anos. Inclusive, nenhum dos trabalhadores que exerciam trabalhos semelhantes antes do aplicativo, têm visão positiva ou romântica sobre esse trabalho:

“Tinha uma certa segurança, tinham muitas oportunidades. Hoje, a gente sabe que só tem como trabalhar em aplicativo. Você até acha um de carteira assinada, mas é muito difícil mesmo, muito (...) A gente fica desanimado pelo cenário que a gente está, estamos mais desvalorizados, na verdade, e menos remunerado. (...) Vai chegar uma época que a gente vai ter que voltar a trabalhar dia e noite para gente ter uma renda que a gente tinha antes. Chegou essa época.” (26RJM34)

Em se tratando dos trabalhadores que exerciam trabalhos diferentes daquele exercido nos aplicativos, vê-se mais heterogeneidade. É nesse grupo que estão todos os trabalhadores que têm visão positiva e/ou romântica sobre os aplicativos, inclusive, por considerarem que foi o aplicativo que os permitiu solucionar o conflito que tinham anteriormente – como a renda insuficiente, o desemprego, etc. De fato, há trabalhadores que apontam ter tido trabalhos ainda mais precários antes de iniciarem nos aplicativos e, diante desse ponto comparativo, enxergam o aplicativo como solução dos problemas profissionais vivenciados anteriormente. Essa assimilação, contudo, não torna o trabalho em aplicativo menos precarizado, como será visto no eixo desta dissertação que discorre sobre precarização. Mas, é importante pontuar que o aplicativo teve relevância nas trajetórias desses sujeitos, por algumas razões: foi um trabalho de fácil entrada, de início descomplicado, permitiu acessar alguma renda de modo mais rápido e, reinsereu o trabalhador no mercado de trabalho.

Com vistas ao elemento de resumo e contexto da narrativa, considerando os trabalhadores migrantes, note-se que todos passaram a trabalhar com o aplicativo por falta de opção profissional, além disso, todos mencionam conflitos da narrativa no âmbito da esfera profissional. Inclusive, esses trabalhadores mencionam a mudança de cidade e/ou país por razões profissionais, o que salienta a centralidade do trabalho nessas trajetórias:

“Eu vi que a situação do país estava indo para o brejo, e aí eu tomei uma decisão e vim embora. Aí eu escolhi um país que dá essa condição, de você trabalhar e ser bem remunerado por isso.” (21PBM28)

Considerando o elemento de avaliação da narrativa conforme o narrador, notou-se que todos os trabalhadores que tinham discurso em prol do trabalho tradicional regido pelas normas da CLT, começaram o trabalho em aplicativos pois estavam sem opções e todos esses trabalhadores têm visão crítica quanto ao trabalho exercido nos moldes dos aplicativos, razão pela qual querem um trabalho com os benefícios garantidos por lei:

“Um outro fato também, que você falou de mudança, um empregado hoje, ele tem muito mais vantagem, trabalhado de baixo da CLT, registrado. Porque ele tem os benefícios. Não só os benefícios da empresa, mas também o 13º salário, que é um dinheiro a mais, para pagar uma conta a mais, algo a mais, ou aproveitar. E também as férias, que ele pode tirar o lazer dele.” (25SPM30)

As razões pelas quais esses trabalhadores preterem os trabalhos em aplicativos diz respeito aos direitos e garantias vinculados ao trabalho formal no Brasil. Para eles, mesmo que os aplicativos venham a remunerar melhor em comparação a alguns trabalhos formais, o risco envolvido em trabalhar de forma autônoma não vale a recompensa financeira. Inclusive, os direitos e garantias trabalhistas são pauta recorrente dos entregadores em geral pois, mesmo aqueles que não veem o trabalho em aplicativo como precarizado, mencionam preocupação e insegurança no que circunscreve a essas questões.

Por outro lado, dos trabalhadores que têm discurso de liberdade quanto ao trabalho de entrega, vieram de trabalhos anteriores diferentes do trabalho exercido em aplicativo. Pontue-se, portanto, que no contexto desta pesquisa, só tem visão positiva e/ou romântica do trabalho via aplicativos aqueles trabalhadores que vieram de trabalhos diferentes do aplicativo e, estão há no máximo 3 anos exercendo trabalhos dessa natureza. Para Fournier et al. (2009), só existem três casos em que o trabalho informal é visto como positivo e, esses casos foram confirmados no âmbito desta pesquisa: a. escolha pela profissão; b. melhoria da condição financeira; c. ter até 30 anos. Dos trabalhadores que têm uma visão positiva e/ou romântica de sua história, a maior parte confirma o aspecto de escolha por essa profissão, não se sentindo obrigados a trabalhar com isso; todos mencionam melhoria na condição financeira e; metade deles são jovens de até 30 anos. Ainda a esse respeito, cabe retomar Coutinho (2009) quando diz que muitos trabalhadores, de fato, optam pelo trabalho informal e/ou precário por considerarem o trabalho antecessor menos favorável, como foi o caso dos seguintes trabalhadores:

“Porque assim, que nem, em loja a gente tinha muita pressão. A gente tinha que bater meta, então todo dia, tinha meta diária, a meta semanal. Então, tipo assim, se você não batia, tinha aquela pressão. Aí chegava no dia a patroa chegava e ficava falando um monte. "Nossa, vocês não estão vendendo, o que está acontecendo?" (2SPF29)

“E, eu trabalhei registrado a minha vida inteira. Nunca consegui comprar casa, carro, esses negócios. Agora eu tenho, estou pagando meu apartamento, comprei uma moto nova agora, semana passada. Estamos mobiliando o apartamento inteiro. Para mim, está só ponto positivo. Muito realizado.” (11SPM30)

“As condições de trabalho eram horríveis, trabalhava 24h, 48h(...) Era bem difícil, apanhava de polícia direto. (...) E, hoje em dia não. Hoje em dia é muito positivo. Eu chego em casa, durmo. Eu trabalho até a hora que eu quero. Trabalho o dia que eu

quero. Trabalho todo dia e toda hora praticamente, porque eu não tenho mais nada para fazer em casa. Mas, eu trabalho a hora que eu quero, o dia que eu quero.” (13PRM22)

Quando o trabalho anterior era ainda mais precário que o trabalho via aplicativo, as principais queixas dizem respeito à humilhação no ambiente de trabalho, a problemas relacionados à hierarquia, condições de trabalho desfavoráveis, jornadas extensivas de trabalho e rendimentos baixos. Essas perspectivas reforçam a noção de um mercado de trabalho tão permeado pela precarização que são construídos níveis de precariedade, em que há maior ou menor incidência de elementos que recaem sobre os trabalhadores e, diante desse mercado de trabalho, o aplicativo, de fato é, para alguns trabalhadores, uma possibilidade menos ruim.

Como salientado no caso do trabalhador 13PRM22, cujo trabalho anterior era no tráfico e, para além das situações precárias no exercício de suas atividades, convivia com as facetas da criminalidade e marginalidade que lhes eram cotidianas. Como 13PRM22 pontua recorrentemente, o aplicativo lhe permitiu uma condição de trabalho melhor, mas cabe refletir sobre as lacunas que o aplicativo preenche em um mercado de trabalho permeado por tantos níveis de precariedade. Sabe-se que para alguém que já esteve encarcerado é mais difícil recolocar-se no mercado de trabalho e, a maior parte dos aplicativos não tem esse obstáculo de entrada, permitindo a recolocação de muitos trabalhadores que estariam marginalizados por conta dessa situação. Parece que o trabalho em aplicativo consegue construir narrativas de melhoria das condições de trabalho em um mercado que é permeado pela escassez e pelas ausências. É como se não houvesse barreira de entrada para precarizar a classe trabalhadora: todos são “aptos” a compor a massa precarizada.

Ademais, das três citações apresentadas, duas (2SPF29 e 11SPM30) são de pessoas cujos trabalhos antecessores eram formais, alinhadamente ao que exploraram Castel (2003), Coutinho (2009), Hirata (2011) e Paugam (2000) ao compreenderem que a precariedade também pode ser traço de trabalhos formais e regulados. Daí decorre a importância de considerar a subjetividade da interpretação do trabalhador quanto ao seu trabalho, ao que cabem alguns questionamentos: o trabalhador está em uma condição mais adequada de trabalho ou foi captado pela narrativa do trabalho livre/empreendedor? Em um mercado de trabalho permeado pela precarização, há níveis de precariedade? É possível pensar precarização quando o contexto anterior compreende trabalhos complexos, como é o caso do tráfico?

Percebe-se, admitindo-se as limitações dos agrupamentos, que os principais conflitos trazidos pelos trabalhadores dizem respeito ao desemprego e à queda e/ou insuficiência de renda e que, para a solução desse conflito, os aplicativos figuraram como possibilidade: seja por

escolha percebida ou por falta de opção. O contexto também permite observar que a situação prévia ao trabalho em aplicativo é fundamental para explicar a escolha por esse trabalho, pois, como citaram Kremer e Faria (2004), o desemprego leva os indivíduos a comporem o contingente de trabalhadores informais e precários, mesmo que essa escolha se traduza em algo temporário, com intenção de encontrar um emprego permanente depois (Chambel, 2011). Contudo, embora o aplicativo surja como solucionador dessa problemática no início, com o passar do tempo os trabalhadores começam a construir olhares críticos no que tange a esse trabalho. Esses olhares críticos estão frequentemente relacionados aos elementos de precarização citados pelos trabalhadores ao longo de ambas as etapas desta pesquisa.

Para compreender a precarização nas trajetórias dos indivíduos, bem como suas repercussões para os trabalhadores e para a classe trabalhadora, foi usada a análise temática de Riessman (2005), em que os elementos de precarização foram incluídos nas fichas individuais dos trabalhadores e, posteriormente, após contextualização, foram feitos agrupamentos. Inicialmente, foram encontradas as frequências de dimensões e fases da precarização; após isso, essas fases foram caracterizadas segundo as falas dos trabalhadores; as repercussões individuais se subdividiram entre positivas e negativas; as repercussões para a classe trabalhadora consideraram o tempo exercendo a atividade de entregador, o tempo no aplicativo, a presença/ausência de consciência de classe, a fragmentação ou não da classe, a avaliação quanto a classe e, se as repercussões foram positivas ou negativas. Assim, foi possível compreender como a precarização se manifesta no contexto do trabalho por aplicativos.

Rememorando Franco, Druck e Selligman-Silva (2010), o processo de precarização compreende cinco dimensões e doze fases: foram considerados trabalhadores que passaram pelo processo de precarização aqueles que mencionavam pelo menos dois desses elementos de modo espontâneo ao longo da conversa. Dentre os 28 sujeitos, 18 mencionam pelo menos dois elementos condizentes ao processo de precarização e, as dimensões e fases mais presentes estão expostas na Tabela 14:

Tabela 14

Dimensões mais citadas

ORDEM DAS DIMENSÕES MAIS CITADAS	FREQUÊNCIA
organização e condições de trabalho;	18
precarização da saúde dos trabalhadores;	14
vínculos de trabalho e relações contratuais;	12
fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva	9
natureza da representação e organização coletiva (sindical).	0

Continua

ORDEM DAS FASES MAIS CITADAS	FREQUÊNCIA	Conclusão
impedimento do repouso e da recuperação do cansaço	11	
atividade impedida;	7	
perda do respeito/ser desconsiderado e ferido em sua dignidade;	7	
perda de suportes sociais e afetivos;	5	
perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho;	4	
impedimento a ser reconhecido;	4	
perda de confiança;	2	
perda da possibilidade de autenticidade	2	
renúncia à ética;	0	
silenciamento;	0	
desposseção de si mesmo;	0	
invisibilização.	0	

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Nota¹: os números da tabela se referem a quantidade de indivíduos, dentre os 28, que citaram as fases e dimensões.

Nota²: a explicação referente à definição de Franco, Druck e Selligman-Silva pode ser vista no capítulo de Fundamentação teórica, a partir da página 27 – tabela 1.

A dimensão de “natureza da representação e organização coletiva (sindical)” não esteve presente nas falas dos trabalhadores, a ausência da menção aos sindicatos já pode significar a falta de representatividade dos sindicatos, na percepção dos trabalhadores, ao passo que esses trabalhadores citam formas alternativas de organização - como grupos criados por eles mesmos, virtualmente ou não. Contudo, essa dimensão não foi considerada pois os trabalhadores não citam e, conseqüentemente, não se queixam da ausência e/ou presença de representação coletiva. O mesmo ocorreu com quatro das doze fases da precarização: os trabalhadores não citaram diretamente e/ou não trouxeram relatos que traduzissem a presença das fases de renúncia à ética, silenciamento, desposseção de si mesmo ou invisibilização. Como os resultados da pesquisa qualitativa não são generalizáveis, isso não implica a inexistência dessas fases na vida dos entregadores, mas a inexistência dessas fases ao considerar o grupo aqui investigado. A Tabela 15 mostra alguns relatos desses trabalhadores, concernentes às dimensões e fases da precarização, encontradas nas entrevistas.

Tabela 15

Frases elucidativas dimensões e fases de precarização

DIMENSÕES	ID	FRASE/TRECHO DA ENTREVISTA
organização e condições de trabalho;	1SPF44	Beber água, pelo amor de Deus. Um restaurante ou outro, mas não os famosos. Esses de casa, te oferecem um copo com água, mas é muito raro. E a espera às vezes, no restaurante, você fica nua rua. (...) Chegamos em um lugar ermo, sem luz, a rua cercada, escuro e chuva. Eu acho desumano.

Continua

DIMENSÕES	ID	FRASE/TRECHO DA ENTREVISTA
precarização da saúde dos trabalhadores;	22SPM28	Olha, sinceramente, ultimamente eu não ando bem, não estou à vontade.
vínculos de trabalho e relações contratuais;	3SPM34	A diferença é essa, que a gente não tem um salário fixo. Você vai ganhar dependendo da quantidade de horas que você trabalha. E aqui, se eu me machucar, no momento, eu não tenho amparo nenhum. Se eu vier trabalhar eu ganho. Se eu não vier, eu não ganho. Já na empresa, eu tinha benefício. Eles pagam aposentadoria. Eu acho que a diferença maior é essa.
fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva	6SPM37	É muito ruim na hora que você vê assim, que ninguém te valoriza.
impedimento do repouso e da recuperação do cansaço	2SPF29	Então agora eu estou trabalhando direto. Estou trabalhando das 11h às 22h. Trabalhando direto.
atividade impedida;	15SPM26	Então, a Rappi me bloqueou porque eu não fui buscar o cartão.
perda do respeito/ser desconsiderado e ferido em sua dignidade;	28CEM26	Uma vez eu cheguei na casa de uma cliente. Eu estava suado, tinha subido uma ladeira imensa, em um dos bairros mais chiques aqui de Fortaleza. Aí a pessoa pega e fala assim para mim "ei seu lixo, você pega e deixa essa bag aqui no chão, que eu vou já pegar o meu pedido"
perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho;	12SPM28	É muito rotativo, sabe? Então, é difícil classificar. Porque você convive com a pessoa hoje, amanhã você já não está mais com ela. Daí, depois de amanhã, você não vai estar com a pessoa que estava amanhã. É muito rotativo. Não dá para você criar um vínculo, sabe?
impedimento a ser reconhecido;	6SPM37	Ninguém te reconhece, ninguém está nem aí para você.
perda de confiança;	15SPM26	O único problema desses aplicativos é que o motoboy é relativamente, relativamente não, o motoboy é totalmente descartável, dá para substituir. O cliente falou alguma coisa...
perda da possibilidade de autenticidade	1SPF44	Você toca a campainha e dá o número para eles pegarem o pedido. 10 minutos depois o interfone perguntou se realmente tinha uma entregadora lá. Sim, sou eu, estou aqui. Confirma o número do pedido para mim? Eu confirmei. "Já estou indo aí". A pessoa veio até a porta para ver se eu, era eu. Eu achei tão estranho. Tão inusitado. Aí fiquei pensando no assunto. Depois, quando eu cheguei para entregar o pedido, o cliente fez a mesma coisa. Nossa, quando eu vi que era mulher, eu pensei que era mentira. Eu pensei que era algum filho usando cadastro de mãe. Não pensei que era mulher mesmo.

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Na esfera das dimensões, algumas queixas são mais presentes nas falas dos entregadores. Quanto às condições de trabalho o principal obstáculo tem sido as jornadas exorbitantes em ambientes não propícios, adicionando-se a ausências como: a falta de banheiros, alimentação, água, segurança nas ruas e bairros em que se trabalha, E.P.Is para se protegerem da COVID-19. No que diz respeito à saúde, as queixas são predominantemente relacionadas à saúde mental, ocasionadas pelo excesso de trabalho, pelo dilema família x trabalho e pela insegurança constante de ser desligado do aplicativo. No caso das relações

contratuais, os trabalhadores demonstram clareza sobre a ausência de direitos garantidos por lei e reiteram a insegurança imbuída nesses moldes. A fragilização do reconhecimento se manifesta, majoritariamente, quando o sujeito considera que exerce uma profissão pouco reconhecida ou valorizada no mercado de trabalho, não necessariamente financeiramente, mas subjetivamente – inclusive, a pandemia fez com que alguns trabalhadores se sentissem mais valorizados nesse período, por terem sido considerados essenciais.

Em se tratando das fases, o impedimento do repouso é recorrente e paradoxal, pois, as empresas que gerem os aplicativos afirmam que os trabalhadores podem trabalhar quanto desejarem, compondo, muitas vezes, uma renda extra. Todavia, na prática, esse costuma ser o único trabalho desses indivíduos que tem que empreender jornadas de até 16 horas diárias para atingirem o rendimento necessário para arcar com suas despesas. Além disso, os relatos inferem que quanto mais o trabalhador dedica tempo às entregas, mais o aplicativo o “recompensa” por isso, com jornadas maiores. Desse modo, o impedimento do cansaço não se dá pela obrigatoriedade da jornada, mas pela necessidade de renda, corroborada pelos baixos repasses dos aplicativos. O impedimento da atividade também é muito comum nesse trabalho, uma vez que os aplicativos têm a liberdade de bloquear seus trabalhadores sem lhes dar nenhum respaldo – muitos são bloqueados e nem sabem quais as razões que motivaram isso, uma vez que o aplicativo se vale de mensagens automáticas para se comunicar com os trabalhadores. No caso do desrespeito no trabalho os principais relatos são sobre clientes que tratam mal os entregadores, seja por meio de palavras, olhares ou gestos que os minimize.

Somado a isso, há a perda de suportes sociais e afetivos, quando os trabalhadores se afastam de suas famílias por conta do trabalho exacerbado e/ou quando não conseguem criar vínculos no próprio trabalho dada a rotatividade e a natureza da atividade exercida. Essas perdas, por sua vez, refletem perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho, já que os trabalhadores podem deixar de se relacionar e conseqüentemente, deixar de aprender, dialogar e construir na interface com seus colegas. Outro ponto é o impedimento de ser reconhecido, tanto pelos colegas quanto pelo mercado de trabalho e pela sociedade, considerando alguns elementos da profissão que a colocam à margem no mercado de trabalho.

No que circunscreve à perda de confiança, ocorre tanto em relação ao aplicativo – que pode bloquear o entregador a qualquer momento, quanto em relação ao cliente, que pode inferir que o entregador tenha tido alguma conduta inadequada. E, diante disso, há a fragilização do entregador, como se fosse o ponto menos confiável da tríade aplicativo-cliente-entregador, uma vez que raramente clientes são bloqueados das plataformas, ao passo que entregadores relatam, com frequência, o bloqueio sem motivo claro. Aliado a isso, há a perda de autenticidade, em

casos em que o trabalhador não é legitimado. Em suma, o quadro reflete, pela visão dos trabalhadores, que o contexto de trabalho de aplicativos pode ser significativamente precarizado: além da conhecida ausência de normas e benefícios garantidos legalmente, esses trabalhadores estão ante longas jornadas, desvalorização, problemas psicológicos, riscos inerentes ao trabalho, humilhação e insalubridade.

A análise das problemáticas inerentes ao trabalho realizado em aplicativos também pode ser feita pela ótica do trabalho decente, proposto pela OIT. E, novamente, vê-se a urgência de atentar para essa questão, ao passo que os indicadores teóricos apontam para um trabalho precarizado, não-decente e marginalizado. A Tabela 16 argumenta, com base nos parâmetros de segurança laboral da OIT, sobre a não-decência desse trabalho, uma vez que foram encontrados trechos nas entrevistas que ilustrassem o não cumprimento de cada um dos sete eixos de segurança laboral propostos pela instituição:

Tabela 16

Eixos de segurança laboral que permitem o trabalho decente (OIT, 1999)

Eixos de segurança laboral OIT	Trechos das entrevistas que refletem ausência de segurança
Mercado de trabalho	Porque tinha bastante serviço, os valores eram melhores. Assim, as más condições continuam as mesmas. 26RJM34
Trabalho	No aplicativo, como eu disse, eles podem diminuir a entrega. 4MTM32
Emprego	Não tem direito a reclamar. Porque, se a gente reclamar pelo aplicativo, a gente corre o risco de ser bloqueado. 5MGM26
Ocupacional e de saúde	E aqui, se eu me machucar, no momento, eu não tenho amparo nenhum. 3SPM34
Reprodução de experiência	Aí a gente fica pensando, "cara, devia fazer outra coisa, procurar uma outra coisa para fazer da vida". E aí também a gente se depara, como no meu caso, em idade, eu já tenho 34 anos, então já não é tão fácil assim recomeçar uma outra profissão. Já tentei, já fiz cursos de algumas outras coisas, mas não abriu nenhuma porta, não tive muita oportunidade. 26RJM34
Renda	Isso mesmo, a gente não tem nenhuma renda fixa. Você não sai de casa com alguma coisa já ganha. Tudo no de repente. 1SPF44
Representação coletiva	Eu ia ver sindicato, não faziam nada. Foi dando aquela agonia, um monte de empresa me registrava, mas tinha uma grande maioria que não registrava. Então você tinha que conseguir seus direitos na justiça. 6SPM37

Fonte: elaborada pela autora (2020).

Com vistas ao quadro, note-se que o mercado de trabalho de entregas teve significativa piora com o advento dos aplicativos, contando com a piora nas condições de trabalho e emprego, aliadas à ausência de garantias legais que os assegurem no âmbito ocupacional e de saúde. Ademais, esses trabalhadores demonstram ter pouco espaço para reprodução de experiência, com baixa ou nenhuma mobilidade profissional e renda variável e insegura. Considere-se, também, que a representação sindical e coletiva não é uma esfera clara e/ou

presente para todos os trabalhadores, sendo possível inferir que os demais eixos de insegurança do trabalho seriam menos presentes caso esse eixo fosse fortalecido.

Esses eixos são semelhantes aos apresentados na Fundamentação Teórica deste estudo, no que circunscreve as formas de garantia e segurança de trabalho nos termos da cidadania industrial: mercado de trabalho, emprego, ocupacional e de saúde (do trabalho), reprodução de experiência/habilidade, renda e representação, sendo ‘vínculo empregatício’ o único elemento exclusivo da análise da OIT. Note-se a importância dessas problemáticas, que datam desde o pós Segunda Guerra e ainda são características importantes de trabalhos atuais, como aqueles via aplicativos, sendo necessidades ainda não superadas por mercados de trabalho como o brasileiro, marcado pela informalidade e precariedade. Alinhadamente, o desemprego, o desassalariamento e os postos de trabalho precários, características típicas do mercado de trabalho brasileiro (Pochmann, 2001), e encontradas ao longo das entrevistas deste estudo, são motores da precarização que se estendem em território nacional.

Os trabalhadores precarizados expuseram algumas repercussões do processo de precarização – no nível individual e classista. Sobre as repercussões que recaem sobre a classe trabalhadora, ao contrário do que se esperava, tendo em vista a literatura (Putnam, 2000), não houve fragmentação substancial. Poucos trabalhadores relatam fragmentação quanto a sua classe, em comparação ao trabalho anterior, mesmo os que passam pelo processo de precarização. Por outro lado, quase metade desses trabalhadores relatam o cenário oposto: houve fortalecimento da classe, quando comparada a última experiência profissional do entregador, antes do aplicativo.

Conquanto, apesar desse fortalecimento de vínculos entre trabalhadores do aplicativo, apenas dois trabalhadores citam a classe trabalhadora enquanto ente político e, são esses mesmos trabalhadores os únicos que já atuavam enquanto entregadores/motoboys mesmo antes da vinda dos aplicativos ao Brasil, contrariando as perspectivas de Leite (2019) quanto ao engajamento desses trabalhadores em movimentos, coalizões, associações, coletivos e canais políticos. Observe-se que há uma especificidade no que compete à união desse grupo de trabalhadores: apesar de a maioria não ter experienciado fragmentação e/ou ter experienciado o fortalecimento da classe trabalhadora, esse vínculo está sempre relacionado a um fator em comum – o auxílio entre motoboys em caso de acidentes e em caso de ausência de suporte dos aplicativos, infere-se, portanto, que há um fenômeno de união diante da ausência quase completa de suporte das empresas que gerem os aplicativos. A Tabela 17 mostra algumas frases elucidativas no que diz respeito à visão dos trabalhadores quanto a classe.

Tabela 17

Frases elucidativas sobre o fortalecimento da classe trabalhadora

ID	FRASE/TRECHO DA ENTREVISTA	MOTIVO DO FORTALECIMENTO
9SPM23	E os meus amigos motoboy também. Várias vezes eu já fiquei na rua por conta de furar pneu, quebrar corrente, essas coisas. Eu só mandava mensagem para os moleques, os moleques iam lá me socorrer. Só agradecer também essa rapaziada.	Manutenção/apoio quanto ao veículo de trabalho
13PRM22	Companheiros. A gente é muito unido. Qualquer problema que der com um, o outro já vem e ajuda. Eu canso de parar na rua, motoboy com algum problema na moto. Eu paro e tento ajudar. Quando dá problema na minha também. Algum motoboy passa na rua e já para, me ajuda.	Manutenção/apoio quanto ao veículo de trabalho
22SPM28	Existe um companheirismo que você não vai encontrar em nenhum outro lugar. É um sentimento que o motoboy...a empatia que um motoboy tem pelo outro é algo surreal. (...) Então, esse trabalho, ele é tão perigoso que ele acaba gerando uma empatia surreal. Então assim, não é coletivo, mas é um companheirismo mesmo, onde cada um toma as dores do outro.	Acidentes de trabalho
22SPM28	Porque eles entendem que é um ambiente onde todos se tornam um só. E assim, os motoboys passam por tanto perigo na rua, por tanto descaso, sabe? (...) Quando tem acidente, todos os motoboys param, porque eles se imaginam no lugar do outro, porque com certeza um dia vai ser ele (...). Não vão sair do local do acidente até saber que está tudo bem com você, se chegou a ambulância. E se o motorista não vir, ele vai te proteger. Assim como eu já fiz também. E, não é coleguismo, é realmente um companheirismo baseado em empatia, entendeu?	Acidentes de trabalho
25SPM30	É fundamental, porque passa a ser a sua segunda família, o nosso serviço, o nosso trabalho. Porque a gente passa às vezes, mais tempo com as pessoas na rua do que com a própria família que a gente mora. A gente passa mais tempo com essas pessoas. Então, assim, é amizade, companheirismo das pessoas, é importante demais. E a gente tem sempre uma relação muito boa. O papel deles é muito importante para todo mundo, eu acho. (...) Eu acho que a área de motoboy é muito unida.	Tempo dispendido com os colegas
27MTM28	Assim, nesse tempo que eu virei entregador, eu conheci pessoas muito bacanas. Caras que me auxiliaram e me ajudaram de uma forma incrível, em um local que eu não sabia de nada. Eu não sabia o que era, eu não conhecia de maneira nenhuma. Alguns entregadores, eles são muito gente boa. A coisa que eu mais gosto de ver sobre entregador, é que é uma categoria muito unida.	“Treinamento” para iniciar no trabalho

Fonte: elaborada pela autora (2020).

A classe dos entregadores, ilustrada pelos sujeitos desta pesquisa, se mostrou unida, conquanto, é pertinente observar que a união ocorreu justamente para cumprir e exercer papéis não cumpridos pelos aplicativos nem por outros entes do mercado de trabalho, como: treinamento para iniciar no trabalho, proteção contra acidentes de trabalho, apoio quanto ao instrumento de trabalho (moto). Diante do cenário precarizado, esses trabalhadores encontraram a possibilidade de fortalecimento e apoio entre eles mesmos, cumprindo papéis e exercendo funções que não necessariamente os caberia.

Nesse ínterim, são poucos os trabalhadores que têm olhar negativo quanto a classe trabalhadora e consideram que a união entre os colegas pode atrapalhar o trabalho, gerando problemas financeiros. Em contrapartida, mais da metade tem olhar positivo em relação à classe trabalhadora, sobretudo no que diz respeito à união dos entregadores. Dentre os trabalhadores que tem uma visão positiva sobre a classe trabalhadora dos entregadores, nenhum dá indícios de fragmentação quando comparam com o trabalho anterior e, desses, quase a totalidade diz ter fortalecido seu vínculo com a classe trabalhadora após iniciarem no trabalho de entregadores de aplicativo. A nuvem de palavras a seguir expõe as principais palavras usadas pelos trabalhadores que sentiram que houve fortalecimento da classe trabalhadora quando se viram no âmbito das entregas.



Figura 6. Nuvem de palavras citadas pelos trabalhadores

Essas repercussões no âmbito da classe trabalhadora, pontuadas pelos sujeitos, revelam que embora as plataformas tenham sido criadas para subordinar os trabalhadores por meio da desigualdade e rotatividade entre eles (Van Doorn, 2017), no caso dos entregadores de aplicativo, assistiu-se à união motivada pela falta de assistência – do aplicativo, do governo, de entes como sindicatos e da população. Ao contrário do que advertiram Antunes (2018) e Leite (2009), ao observarem os trabalhadores em situação de precariedade, não houve individualização nem ruptura da solidariedade, mas o aumento da solidariedade em face aos perigos da profissão:

“Nas entregas, eu não sei se você já viu alguma coisa relacionada a isso, existe um companheirismo que você não vai encontrar em nenhum outro lugar. É um sentimento que o motoboy...a empatia que um motoboy tem pelo outro é algo surreal.(...) Então, esse trabalho, ele é tão perigoso que ele acaba gerando uma empatia surreal. Então assim, não é coletivo, mas é um companheirismo mesmo, onde cada um toma as dores do outro. Porque eles entendem que é um ambiente onde todos se tornam um só. E assim, os motoboys passam por tanto perigo na rua, por tanto descaso,

sabe?(...) Quando tem acidente, todos os motoboys param, porque eles se imaginam no lugar do outro, porque com certeza um dia vai ser ele.” (22SPM28)

A classe trabalhadora, no contexto deste estudo, representa a união ante as ausências e problemáticas dos aplicativos e, principalmente, do mercado de trabalho. Portanto, os trabalhadores se unem para cumprir papéis que não necessariamente lhe cabem, mas que são necessários para o exercício cotidiano da profissão. Essa união é essencial, pois, considerando os relatos dos trabalhadores, são tantas faltas que, sem o auxílio dos colegas, seria muito difícil permanecer nesse trabalho. Contudo, é importante perceber que essa união não necessariamente atinge o âmbito político, pois, a agenda de lutas e pautas políticas da classe não é tema recorrente e, muitas vezes, não é um tema claro entre os entregadores – havendo divergências significativas na própria classe, entre aqueles que corroboram e aqueles que não corroboram a luta política. Ademais, entre aqueles que corroboram, há a divergência de pautas, sendo algumas delas: a. saída dos aplicativos do país; b. garantias de direitos tal qual nos trabalhos formais; c. reconhecimento da profissão enquanto autônomos, com melhoria das condições de trabalho; d. criação de novo aplicativo e autogestão do trabalho. Nesse sentido, embora unida, a classe trabalhadora, no que diz respeito a esses sujeitos, não necessariamente consegue exercer o papel combativo frente às sujeições: estando muitas vezes “aprisionada” pelos moldes desse trabalho. Cabe mencionar, conquanto, que esse foi um traço latente entre os 28 sujeitos dessas pesquisas e que, recentemente, a classe trabalhadora tem sido vista, além de unida, organizada nas manifestações dos entregadores no Brasil.

No âmbito das repercussões individuais, um terço dos trabalhadores citam repercussões tanto positivas quanto negativas, metade citam repercussões positivas – mesmo alguns tendo passado pelo processo de precarização e, a maioria cita repercussões negativas. As nuvens de palavras reúnem as principais considerações dos trabalhadores quanto à essa temática e a Figura 7 traz frases dos trabalhadores acerca das repercussões positivas, que são as mais presentes:



Figura 7. Nuvem de palavras citadas pelos trabalhadores – repercussões positivas

Os entregadores que citaram repercussões positivas valorizam a liberdade e/ou flexibilidade que esse trabalho os proporciona: é possível cumprir jornadas fora do “horário convencional” do mercado de trabalho e, para alguns, isso é benéfico – seja para estar com a família, para cursar uma faculdade ou mesmo para praticar algum esporte. Outro ponto importante dessas falas é a melhoria financeira, razão que os faz serem ‘gratos’ por esse trabalho, uma vez que nos trabalhos antecessores alguns trabalhadores ganhavam menos e enfrentavam problemas em face à escassez de recursos. Quanto aos entregadores ciclistas, a saúde é uma importante repercussão positiva, os trabalhadores mencionam ser mais saudáveis pela prática de exercício enquanto trabalham.

Embora esses entregadores encontrem aspectos positivos desse trabalho e, principalmente, pontuem melhorias quando comparam o trabalho atual em aplicativos ao trabalho exercido anteriormente, é preciso fazer algumas reflexões. A maior parte desses trabalhadores advém de contextos de trabalho precários, alguns, como reconhecido por eles mesmos, significativamente mais precários que os aplicativos. Todavia, isso não faz com que o trabalho via aplicativos deixe de ser precário, mas que, em meio a um mercado de trabalho tão complexo e precarizado, componha diferentes níveis da uma precarização que já é histórica. Ademais, pontue-se que a maior parte dos relatos é permeada por repercussões negativas. Algumas das palavras que refletem essas repercussões estão sintetizadas na Figura 8, com a nuvem de palavras sobre as repercussões negativas.

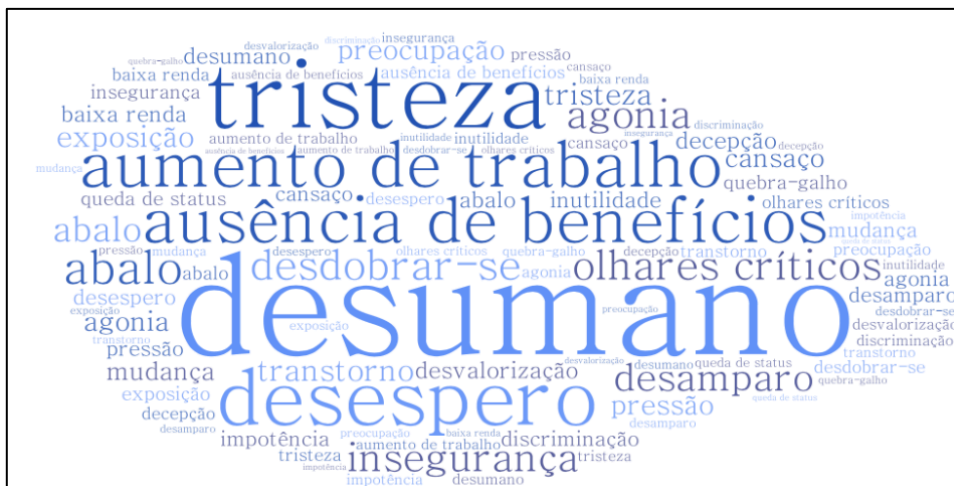


Figura 8. Nuvem de palavras citadas pelos trabalhadores – repercussões negativas

As repercussões negativas são traduzidas, majoritariamente, por problemas de ordem psicológica: os trabalhadores se sentem desesperados, transtornados, tristes. Além disso, há relatos de desumanidade no exercício desse trabalho, bem como a necessidade de jornadas extensas que os levam ao esgotamento físico e cansaço, somados à ausência de benefícios que é ponto de crítica recorrente dos trabalhadores. Alguns relatos a esse respeito estão presentes na Tabela 18:

Tabela 18

Frases elucidativas – repercussões individuais

ID	FRASE/TRECHO DA ENTREVISTA
12SPM28	Dá uma tristeza. Porque você sabe onde você esteve e compara com onde você está. Quando você compara isso, te dá uma tristeza.
14SPF26	Olha, no começo, eu fiquei muito abalada, de fato. Eu fiquei bem transtornada (...).
22SPM28	Olha, sinceramente, ultimamente eu não ando bem, não estou a vontade. Assim, tanto que eu não estou à vontade com a situação que hoje eu não estou conseguindo nem gerenciar, nem fazer entrega. Mas, justamente aquela primeira questão que a gente levantou, é a questão psicológica.
25SPM30	O sentimento é de impotência.
26RJM34	Tem dia que, como hoje, a gente fica muito para baixo, desanimado (...)Eu fico muito para baixo de ver que a minha profissão que eu escolhi, está desse jeito. Vai chegar uma hora que não vai ter como você se manter, se sustentar, com o trabalho de motoboy.

Fonte: elaborada pela autora (2020).

Note-se que, no que diz respeito às principais repercussões, que são as negativas, os apontamentos de Antunes (2018) são confirmados, o labor humano tem sido, de fato, frequentemente, espaço de sujeição, sofrimento, precarização e desumanização. Confirma-se, no íterim deste estudo, consequências como distúrbios ligados ao estresse, instabilidade emocional, tensão nervosa, pressão e exaustão (Aronsson et al., 2002; Callea, 2018; Standing, 2011). E, essas sujeições, são consequências da precarização dos trabalhos desses sujeitos que,

conforme alertara (Leite, 2019), não se esgota no trabalho, mas se estende para a vida pessoal, a que é possível notar algumas esferas:

Desequilíbrio trabalho-família: “Porque não pode participar de nada. Eu tenho comprometimento com a minha família, de pagar as contas, mas não posso participar de uma festa de aniversário, por exemplo. Não dá para aproveitar nada.” (25SPM30)

Transtornos de ordem psicológica: “Olha, problema psicológico o entregador sempre tem, porque você precisa ser doido para trabalhar com isso, não tem jeito. Porque assim, você lida a todo momento com o estresse do trânsito, você fica a todo momento preocupado se você vai ter o dinheiro da gasolina do dia de amanhã, para você trabalhar. (...)” (22SPM28)

Internalização da responsabilidade: “As pessoas têm que parar de reclamar e correr atrás. É difícil? É. Eu sei que o aplicativo tem suas complicações. Tem lá suas avaliações e tal. Mas você tem que pensar como empresa. Você tem que demonstrar que você é uma empresa, junto com outras pessoas que são suas concorrentes também.” (28CEM26)

Essas repercussões reiteram a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores e os desdobramentos disso para os indivíduos, famílias e sociedades. Trabalhadores adoecidos, física e mentalmente, exauridos pelo exercício de seus trabalhos não conseguem compor as outras esferas da vida humana. Embora essas manifestações possam ocorrer em outros contextos fica claro que são significativamente presentes nos trabalhos via aplicativos, sobretudo ao considerar que os indivíduos internalizam essas responsabilidades, se veem como geradores dessas repercussões. Reitere-se, também, que essas repercussões não são exclusivas e nem foram criadas pelos aplicativos de entrega e pelas organizações que os gerem, mas, organizações como essas corroboram essas perspectivas ao responsabilizarem os trabalhadores pelos riscos do negócio.

Ainda a esse respeito, surgiram novos pontos de análise nas entrevistas, mesmo que não abordados diretamente pela pesquisadora: gênero, raça e classe. Alinhadamente à literatura, quando gênero, raça e classe se interpõem de modo negativo às questões profissionais, esses elementos podem corroborar o processo de precarização dos trabalhadores e, esse foi o caso dos exemplos citados pelos sujeitos. A Tabela 19 que segue expõe cinco trechos sobre esses elementos:

Tabela 19
Gênero, raça e classe

ID	FRASE/TRECHO DA ENTREVISTA	
1SPF44	Quando tem mulher, já fica aquele impacto. Quando a gente estaciona nos lugares...quase não tem lugar para estacionar, mas quando você para, nossa, já vem aquele questionário, o pessoal fica tudo falando a toa, tudo se esquivando. Coisas assim, do gênero. (...) Eu lembro de uma coleta que eu fiz no Outback, no shopping. 10 minutos depois o interfone perguntou se realmente tinha uma entregadora lá. Sim, sou eu, estou aqui. Confirma o número do pedido para mim? Eu confirmei. "Já estou indo aí". A pessoa veio até a porta para ver se eu, era eu. Eu achei tão estranho. Tão inusitado. Aí fiquei pensando no assunto. Depois, quando eu cheguei para entregar o pedido, o cliente fez a mesma coisa. Nossa, quando eu vi que era mulher, eu pensei que era mentira. Eu pensei que era algum filho usando cadastro de mãe. Não pensei que era mulher mesmo. Achei engraçado e marcante. Aí depois você pára e vê. Nenhuma pizzaria contrata entregadoras para entregar pizza. Nenhum restaurante contrata mulheres para entregar marmíta. As mulheres que estão na rua, são dos aplicativos, nenhuma é contratada por parte privada.	Gênero
2SPF29	Eu sentia muitos olhares críticos de homens, quando eu comecei. Na primeira semana, na verdade. Mas aí depois eu fiz amizades, aí tá bom, nem sinto.	
14SPF26	Olha, eu senti olhares muito esquisitos, digamos assim. Até o momento eu não sofri nenhum tipo de assédio sexual ou moral. (...) eu não quero começar a ter uma relação de amizade, porque as pessoas acabam na rua ali, confundindo as coisas, achando que eu estou no Oba Oba, digamos assim, estão achando que eu estou querendo algo além daquela amizade ou além daquele coleguismo, por eu ser mulher.	
17MTM38	Eu, por ser moreno, não assim, tão escuro, eu tenho uma cor clara, eu já sou discriminado por uma pessoa loira. Eu vi, eu prestei atenção assim, eu fiz que não vi para não ter atrito. O que mais discriminam nós, são as pessoas de condomínio. Condomínio de quem tem dinheiro. Porque se a gente vai nesses condomínios residenciais de classe média, as pessoas já são bem tratadas até mesmo pelos porteiros. Aí os porteiros dos condomínios de classe alta, eles até olham para a gente, diferente.	
5MGM26	Aquele caso do Matheus há pouco tempo atrás. Do motoboy que sofreu racismo e que o cara estava falando da cor dele. Eu achei tão baixo aquilo. Isso é uma das coisas que a gente passa e a gente não pode reclamar. Não tem direito a reclamar. Porque, se a gente reclamar pelo aplicativo, a gente corre o risco de ser bloqueado. Então a gente já trabalha meio tenso. É um pouquinho complicado.	Raça
24MTM35	Às vezes você é um pouco mais escuro o cara já tem racismo. Eu fico na minha. Eu sou um cara esportivo, comprimento todo mundo. Se o cara me xingar, eu pego o limão que ele jogou e faço limonada. E, já estou pronto.	
6SPF37	Você sai daquela região em que você mora. A gente geralmente vive em periferias, não tem acesso a nada, somos pessoas pobres e, dificilmente a gente tem aquela família que leva a gente para tirar férias ou coisa parecida. Então, você migra de um lugar para outro.	Classe

Fonte: elaborada pela autora (2020).

O gênero é fonte de desigualdade no mercado de trabalho, mesmo quando considerados contextos distintos aos aplicativos. Conquanto, neste contexto, o gênero se manifesta como problema quando as mulheres não são reconhecidas nem pelos seus pares nem por seus clientes, ademais, ocorre, como em outros ambientes profissionais, o temor por assédio sexual e moral. Infere-se, com vistas a isso, que o gênero pode ser uma das razões pelas quais há significativamente menos mulheres na profissão do que homens – alcançando 1% do total de trabalhadores (Aliança Bike, 2019). A raça se manifesta entre discriminação e preconceito,

velados ou não, no cotidiano dos trabalhadores negros. O caso do Matheus, citado por um dos trabalhadores, pode ser considerado um exemplo dessas sujeições: o cliente lhe disse as seguintes palavras “Você tem inveja disso aqui. Você tem inveja dessas famílias aqui. Você tem inveja disso aqui também (passando a mão no antebraço e se referindo à cor da pele). Você nunca vai ter. Eu já nasci rico. Você é semianalfabeto”. Matheus, após a repercussão do caso, pôde contar com assistência jurídica oferecida pelo aplicativo, mas, como os trechos de entrevistas sugerem, nem sempre os trabalhadores denunciam, sob pena de perder o trabalho. O caso de Matheus também tem interface com a classe social dos trabalhadores que corrobora o trabalho periférico como alertara Abílio (2019).

A Figura 9 sintetiza os achados desta seção, no que diz respeito às trajetórias, precarização e perfil dos trabalhadores:

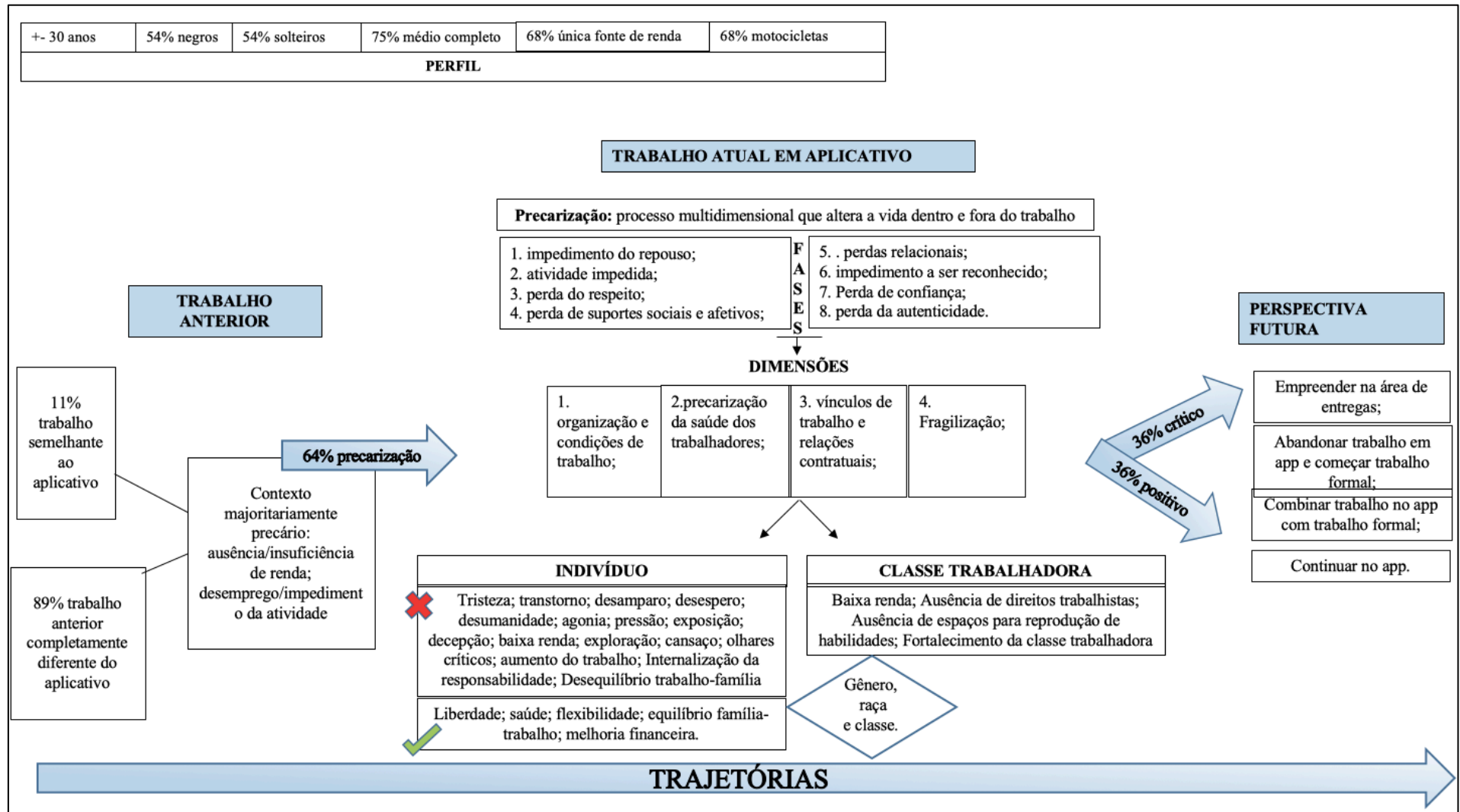


Figura 9. Precarização no contexto do trabalho de entregas via aplicativos

Considerando a Figura 9, é possível fazer alguns apontamentos. O trabalho em aplicativo é composto por uma força de trabalho jovem, negra, de escolaridade baixa/média. Esse trabalho, por sua vez, raramente ocupa o lugar de renda complementar, mas de renda principal e, dentro de um mesmo aplicativo, há níveis de precariedade, ao se considerar os veículos usados pelos trabalhadores – são os ciclistas que mais sentem os impactos de precarização. Esses trabalhadores advêm, na maior parte das vezes, de trabalhos anteriores completamente distintos ao aplicativo e, majoritariamente precários. Ao iniciarem nos aplicativos, os trabalhadores convivem com diferentes tipos de precarização ao considerar suas experiências pessoais – aqueles cujos trabalhos eram mais precários anteriormente, sentem menos o impacto da precarização nos aplicativos, ao passo que aqueles cujos trabalhos eram menos precários sentem mais os impactos da precarização desses moldes.

Apesar das diferenças individuais, a maior parte dos trabalhadores pondera repercussões da precarização nesse trabalho e, essas repercussões podem ser observadas, por exemplo, no nível individual e/ou classista. Algumas dessas repercussões são o adoecimento dos trabalhadores e o fortalecimento da classe trabalhadora. Aspectos como gênero, raça e classe também são responsáveis por aprofundar a precarização. Diante dessas adversidades, os trabalhadores buscam saídas que dependem do modo como veem esse trabalho (positivamente ou negativamente), como empreender na área de entregas ou buscar um trabalho formal.

Dada a complexidade e heterogeneidade encontrada no campo, possível de ser aprofundada por este estudo qualitativo, se faz pertinente resgatar Huws (2003), que salienta a abundância de termos técnicos que versem sobre o fenômeno, que se faz insuficiente diante da falta de clareza dos horizontes de análise, haja vista tanta diversidade. Espera-se, com vistas a isso, ter contribuído para a análise crítica do fenômeno, não se atendo, exclusivamente, aos limites conceituais que permeiam o trabalho digital (Abílio, 2020). O próximo tópico, em linha às sujeições aqui investigadas, explora a pandemia da COVID-19 e suas repercussões para o trabalho e os trabalhadores de aplicativos.

6.2 COVID-19 e repercussões para o trabalho via aplicativo

Um dos eixos desta pesquisa pretendia entender as repercussões dos períodos de crise para o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores de aplicativos, especificamente, a crise concernente à pandemia da COVID-19, cujas repercussões extrapolam o contexto desta dissertação. Para compreender essas repercussões, foi utilizada a análise temática de Riessman (2005), pontuando a pandemia na trajetória dos trabalhadores de aplicativo, além disso,

considerou-se: se os trabalhadores haviam começado no trabalho em aplicativo por conta da pandemia; as repercussões para a vida pessoal; as repercussões para a vida profissional; as avaliações dos indivíduos quanto à crise e; as crenças envolvidas nessas avaliações. Os trabalhadores eram questionados sobre o que havia mudado em suas vidas profissionais e pessoais depois da pandemia, contudo, na primeira etapa da pesquisa e, mesmo antes de serem questionados a esse respeito, a pandemia da COVID-19 já era pauta frequente nas falas dos sujeitos.

Mais de um terço dos entrevistados começaram no trabalho via aplicativos por conta da pandemia e, os relatos eram semelhantes sobre as razões pelas quais escolheram os aplicativos para trabalharem nesse período: necessidade financeira, escassez de vagas no mercado de trabalho, facilidade de entrada no aplicativo – motivos também presentes nas falas de alguns sujeitos que iniciaram nesse trabalho mesmo antes da pandemia. O desemprego potencializado pela pandemia da COVID-19 aumentou significativamente o contingente de trabalhadores em plataformas digitais, como já haviam alertado Antunes (2020) e Harvey (2020), ao salientarem as adversidades que estavam por vir. Outrossim, como esses trabalhadores já estavam em situação de vulnerabilidade, trabalhar nas ruas, expostos ao vírus, potencializou a noção de precarização desse trabalho:

“Aí a pandemia me afetou porque eu tenho problema de asma, eu sou do grupo de risco. Aí eu ia trabalhar, a minha família se preocupava comigo. Porque eu saía e corria o risco de pegar. E, se chegar a pegar essa doença, passar para minha irmã que mora comigo, os meus vizinhos que moram do lado... Meu medo era só esse, de alguém pegar.” (I9PIM22)

Alguns trabalhadores citam ser do grupo de risco e/ou conviver com pessoas do grupo de risco: asmáticos, idosos, pessoas com imunodepressão, entre outros. Mas, a necessidade de renda, somada à ausência e/ou insuficiência do auxílio emergencial dado pelo governo, fez com que esses trabalhadores se expusessem, apesar dos riscos contidos nessa atividade. A pandemia, inclusive, foi a razão pela qual muitos desses trabalhadores foram desligados de seus trabalhos anteriores, eram professores, atendentes de supermercado, taxistas, gerentes e assistentes administrativos. A ameaça e a insegurança no mercado de trabalho fomentaram a noção de que os trabalhadores deveriam se expor e aceitarem condições salariais e de trabalho cada vez mais precárias, submetendo a classe trabalhadora à uma situação ainda mais desvantajosa e, como foi possível demonstrar, corroborada pelos aplicativos (Antunes, 2020; Hirata, 2011).

A pandemia, embora tenha amplo “alcance”, parece afligir mais a classe trabalhadora que recorrentemente é foco dos problemas do mercado de trabalho: negra, migrante e pobre, pois são esses os trabalhadores que não tiveram opção a não ser se exporem ao vírus no exercício de seus trabalhos (Harvey, 2020), tal qual foi encontrado nas entrevistas desta dissertação, em que os trabalhadores reiteram que não tinham outra opção a não ser saírem de seus lares para trabalhar como previra Abílio (2020). Assim, a pandemia também segregou aqueles que tiveram direito ao isolamento social e aqueles que não tinham opção, a não ser se exporem ao vírus para suprir suas necessidades financeiras, como salientou Antunes (2020) e confirma o seguinte trecho:

“Parecia que as únicas pessoas que poderiam estar na rua eram os entregadores. Nossa, horrível.” (ISPF44)

Dos entrevistados, quase a totalidade sentiu algum tipo de repercussão relacionada a pandemia. Os trabalhadores mencionam, na maioria das vezes, repercussões relacionadas ao âmbito profissional, mas também há desdobramentos no âmbito pessoal da vida desses sujeitos. Profissionalmente, há polarização entre as repercussões: parte dos trabalhadores considera que a pandemia dificultou sua vida profissional, por outro lado, há aqueles que veem a pandemia por uma perspectiva positiva, ao entenderem que com o aumento da demanda por *delivery*, sua renda também aumentou. No que diz respeito às repercussões negativas, os principais pontos são: exposição ao vírus, desemprego, queda das taxas repassadas aos entregadores, aumento da competição entre entregadores, aumento de acidentes com motocicletas e insegurança:

“No começo a gente tinha muito medo de morrer, de pegar essa doença e morrer, ou ter óbito dentro de casa. E, você não via uma pessoa. Então a gente sentia muito medo, muito medo.” (2SPF29)

“Não teve esse aumento significativo de entregas, mas teve um aumento significativo de novos entregadores, em todas as plataformas, então só aí, já ficou ruim. Porque se o serviço não aguentou tanto e tem uma demanda muito alta de entregadores. Ou seja, é como dividir um pedaço de bolo para 20 pessoas. E além disso, na sequência, a grande maioria dos aplicativos, abaixaram os valores nosso.” (26RJM34)

“Então, tipo assim, eles saturaram mesmo, as plataformas, Eles colocaram tanto entregador, tanto entregador que a gente não conseguia mais fazer aquela quantidade de entregas. Então, só o aplicativo ganhou, entendeu? O aplicativo ganhou,

consequentemente, se exporem mais ao vírus. Isso reflete, também, alguns comportamentos de outros brasileiros, independentemente de suas profissões:

“Tomamos cuidado no começo...hoje em dia a gente ainda toma, usando máscara, usando álcool, mas não é tanto, que nem no começo.” (2SPF29)

“Ainda tem uma pandemiuzinha, mas agora está bem mais tranquilo. O pessoal já pode sair de casa, já tem comércio aberto e tal. Deu uma enfraquecida.” (13PRM22)

Esses dados são relevantes pois, à época da análise, viu-se aumentar substancialmente o número de contaminados e de óbitos em decorrência da COVID-19 no Brasil, juntamente com o colapso do sistema de saúde brasileiro, mesmo com a aprovação da vacina: o que significa dizer que as perspectivas de enfraquecimento da pandemia com o tempo, não se confirmaram e, esses trabalhadores se expuseram ainda mais ao vírus. Dos entrevistados, contudo, nenhum citou ter sido contaminado, até então. Mas, as atitudes perante a pandemia além de serem prejudiciais para si mesmos poderiam incorrer no alastramento vertiginoso da doença, ao que cabe ressaltar a importância das atitudes e comportamentos perante a pandemia (Leite, Silva & Silva, 2020), mesmo nos casos em que os trabalhadores são induzidos a se exporem por conta de suas demandas financeiras (Bentivi, Carneiro & Peixoto, 2020). A Figura 11 sintetiza como a pandemia repercutiu no contexto deste estudo:

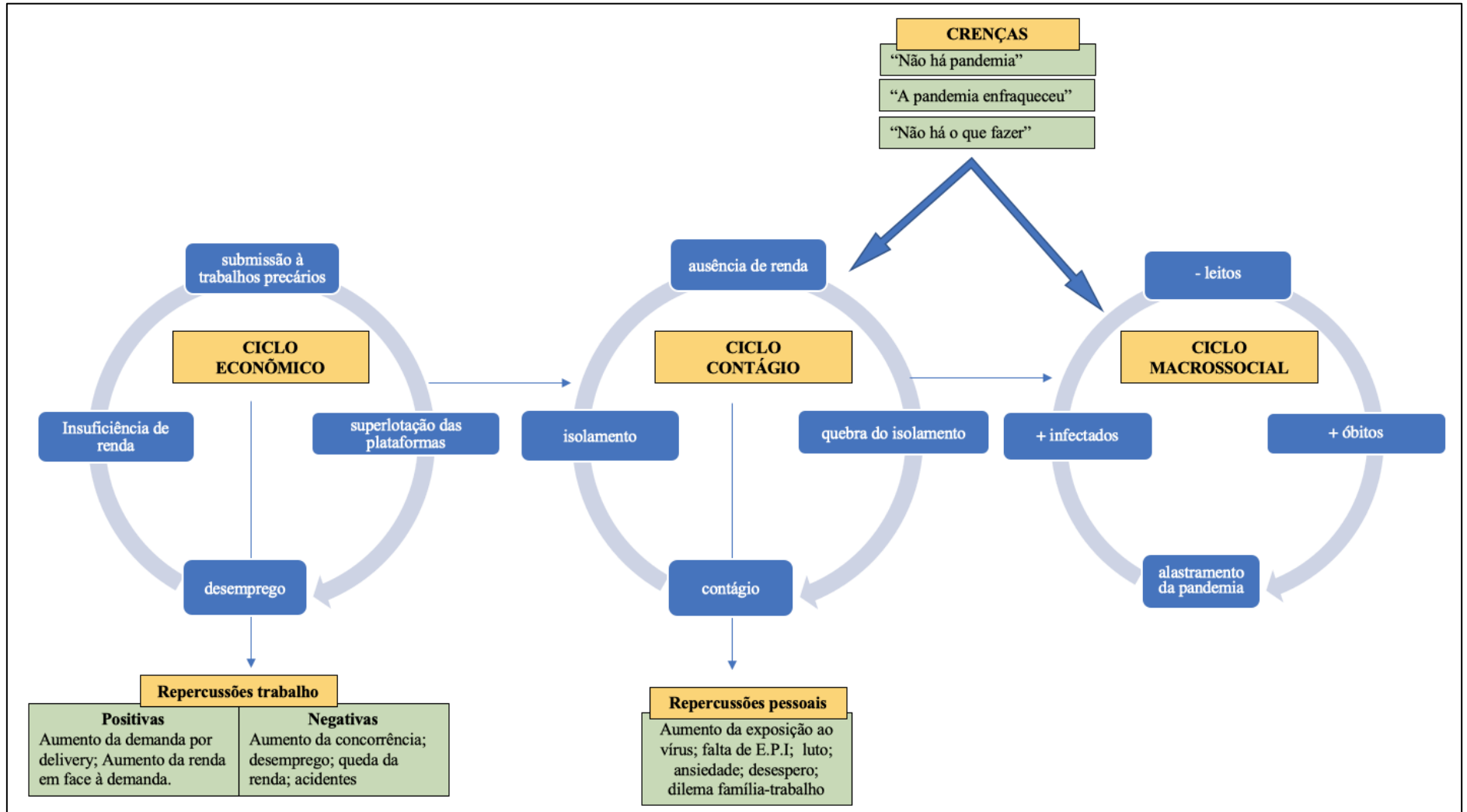


Figura 11. Pandemia e repercussões no contexto do trabalho precarizado

Foram expostos alguns ciclos que se coadunam no momento pandêmico: ciclo econômico, ciclo de contágio e ciclo macrossocial. Como esta dissertação versa sobre a temática do trabalho, iniciou-se o modelo com o ciclo econômico, que leva alguns trabalhadores a entrarem ou permanecerem em trabalhos precários e, estando nesses trabalhos, consideram repercussões positivas mas, principalmente, negativas. Esse ciclo econômico leva os trabalhadores a se submeterem a esses trabalhos e, também os leva ao aumento da exposição ao vírus, haja vista a natureza do trabalho, que é feito nas ruas, com alto contato com outras pessoas. Diante disso, o ciclo econômico repercute no ciclo do contágio, a que são acrescidas as repercussões de ordem pessoal, como a ansiedade.

Não suficiente, os trabalhadores de aplicativos são uma parcela da classe trabalhadora nacional, que é representada no ciclo macrossocial, que sucumbe com o alastramento da pandemia e a sobrecarga do sistema de saúde. Cabe acrescentar que crenças, corroboradas, inclusive, por figuras públicas como o presidente do Brasil (Jair Bolsonaro), também influenciam no aceleração dos ciclos de contágio e macrossocial. Essa Figura reflete, portanto, ciclos que se conectam e que não encerram em si mesmos, o ciclo macrossocial, por exemplo, pode voltar a influenciar o ciclo econômico e, assim, desencadear mais repercussões para os trabalhadores, para o mercado de trabalho e para o país.

Conclui-se, em vista dessas ponderações, que a pandemia perfaz um cenário delicado em todo o mundo, contudo, as especificidades de cada país e, também, de cada grupo de trabalhadores, somadas às características pessoais como raça, classe e gênero, potencializam os desdobramentos dessa crise com facetas heterogêneas. Ao que cabe mencionar, ainda há muito para acontecer, já que o contexto sanitário, associado às condições de trabalho, às condições políticas e às condições econômicas, tende a precarizar ainda mais esses trabalhadores.

Após a contextualização da precarização que tangencia esses moldes de trabalho e, conjuntamente, a compreensão sobre os desdobramentos da pandemia da COVID-19 para os entregadores de aplicativo, o próximo tópico discorre sobre os vínculos criados por esses trabalhadores – com vistas à essas especificidades.

6.3 Comprometimento e Entrincheiramento: limites e transformações dos vínculos

Nesta seção são discutidas as manifestações e transformações dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento ao longo das trajetórias profissionais dos sujeitos. Para tanto o intervalo temporal de análise compreendeu o trabalho atual (entrega via aplicativos e/ou outro trabalho) e o trabalho imediatamente anterior. Os trabalhadores falavam sobre ambos os

trabalhos levando em consideração uma relação de afeto, dedicação e responsabilidade (comprometimento) e uma relação de obrigação (entrincheiramento), tendo em vista como essas relações foram construídas ao longo do tempo e a quais personagens (focos) elas remetem. Após essa discussão, são apresentados os limites dos conceitos quando aplicados a contextos não tradicionais de trabalho, como é o caso dos aplicativos.

Para a compreensão da manifestação desses vínculos, foram consideradas algumas particularidades, com vistas a análise de conteúdo. As categorias pré-definidas foram comprometimento, entrincheiramento e transformações dos vínculos (comparação entre experiência passada a experiência presente). Com os dados coletados, foram acrescentadas as particularidades concernentes aos atributos do comprometimento – afeto, dedicação e responsabilidade e, os atributos do entrincheiramento – arranjos burocráticos impessoais, limitação de alternativas e ajustamento à posição social. A manifestação dos vínculos foi reduzida em códigos que ilustravam as características do vínculo na trajetória daquele trabalhador. Quanto às transformações dos vínculos ao longo do tempo, viu-se também as diferenças/semelhanças entre o vínculo manifesto no passado e manifesto no presente e, o evento que ocasionou essa mudança. Com os vínculos já codificados, os eventos foram codificados para a compreensão das particularidades e semelhanças entre sujeitos.

Entre os trabalhadores, encontrou-se com maior frequência o vínculo de comprometimento do que o vínculo de entrincheiramento, mas ambos têm particularidades próprias do contexto de trabalho em aplicativos. Dos 28 entrevistados, foram 22 trabalhadores comprometidos, considerando os atributos do comprometimento e 18 trabalhadores entrincheirados, considerando os atributos do entrincheiramento. Esses atributos foram investigados no momento da entrevista, quando a pesquisadora perguntava aos sujeitos sobre como os atributos se manifestavam no contexto do trabalho de entrega por aplicativo.

No caso do comprometimento, a maior parte dos sujeitos mencionava focos que remetiam ao trabalho em aplicativos, como a profissão em si e, principalmente, os colegas de trabalho – corroborando as perspectivas da primeira seção deste capítulo que atenta não para a fragmentação da classe trabalhadora perante a precarização, mas ao fortalecimento desse vínculo que, nesse momento, pode ser entendido como comprometimento.

Confirma-se, nesta pesquisa, a multiplicidade de focos de comprometimento como ressaltara Costa (2005), Klein et al. (2012) e Van Rossenberg et al. (2018), e, sobretudo, foi necessário refletir sobre a pertinência dos conhecidos focos – organização, carreira e sindicato – quando o comprometimento é estudado em ambientes não tradicionais (Gallagher & McLean Parks, 2001). Nesse caso, é de se esperar que os trabalhadores não se comprometam com a

organização e com os aplicativos, haja vista que são ‘entes invisíveis’; o comprometimento com a carreira, tida como a evolução das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo (Arthur et al., 1989), também não é esperado considerando as tarefas repetidas e a falta de mobilidade em uma profissão sem cargos; no que diz respeito aos sindicatos, o não-comprometimento dos trabalhadores é uma singularidade do contexto, uma vez que há sindicatos que representem esses trabalhadores, mas, a classe trabalhadora parece se organizar entre si para cumprir esse papel, assim, também não houve comprometimento com o sindicato.

Confirma-se a tendência dos indivíduos se comprometerem com focos mais fáceis de se controlar – como a profissão, quando em ambientes precários e; infere-se, com base nas entrevistas, que o comprometimento com os colegas e com a classe trabalhadora pode ser uma estratégia para melhorar o cenário e o cotidiano de trabalho. Os trabalhadores, frequentemente, citam o comprometimento com o foco “colegas/classe” afirmando melhorias no dia a dia profissional, como ajuda, união e confiança.

Esses trabalhadores comprometidos também desenvolvem os atributos do comprometimento de distintas formas entre si, ao que cabe uma reflexão: a frequência do afeto foi a maior (21), seguida pela responsabilidade (16) e pela dedicação (12). Conquanto, retomando a definição de Klein et al. (2012) em que comprometimento é um vínculo psicológico voluntário que reflete dedicação e responsabilidade para um foco em particular, seria preciso recorrer à outras noções de comprometimento que considerem o afeto como parte do vínculo, a citar a definição de Bastos et al. (2013), em que comprometimento se aproxima à base afetiva do comprometimento de Meyer e Allen (1991). A Tabela 20 explicita a frequência e as combinações com que os elementos do vínculo aparecem nesta pesquisa:

Tabela 20

Frequência de elementos de comprometimento por sujeito

ID	AFETO	DEDICAÇÃO	RESPONSABILIDADE
2SPF29			
3SPM34			
4MTM32			
5MGM26			
6SPM37			
7SCM40			
9SPM23			
10SPM56			
11SPM30			
12SPM28			
13PRM22			
14SPF26			

Continua

			Conclusão
ID	AFETO	DEDICAÇÃO	RESPONSABILIDADE
15SPM26			
18BAM32			
19PIM22			
20SPM22			
21PBM28			
22SPM28			
23DFM25			
25SPM30			
26RJM24			
27MTM28			

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Dos indivíduos comprometidos, apenas um não cita o afeto como parte do vínculo. O afeto é traduzido nas falas dos trabalhadores por meio de palavras como amor, gostar, afeto, sonho, paixão, amizade, família, laço afetivo, entre outras expressões. Esses trabalhadores demonstram, além da dedicação e da responsabilidade, um vínculo psicológico afetivo com os focos citados, ou seja, há estima em relação à atividade (comumente relacionada ao sonho em andar de moto); estima em relação aos colegas (frequentemente relacionada com a ajuda que é comum entre os pares); estima em relação aos clientes, sejam eles dos aplicativos ou clientes particulares (recorrentemente relacionada ao trato do dia-a-dia e aos serviços particulares que esses clientes demandam). Retome-se a discussão que reflete sobre a base afetiva do comprometimento (Meyer & Allen, 1991) como aquela que mais se aproxima do comprometimento unidimensional proposto por Klein et al. (2012), ao entenderem que esses trabalhadores são trabalhadores motivados, envolvidos e que sentem prazer em seu ofício – características presentes nesta pesquisa:

“Então, hoje em dia eu gosto muito, eu gosto muito do meu trabalho. Eu gosto de fazer as entregas.”(2SPF29)

“Hoje eu faço o meu trabalho com amor, com paixão.” (3SPM34)

“Não importa se eu ganho bem ou ganho mal nesse trabalho. Eu tô fazendo porque eu gosto.” (13PRM22)

Como reforçara Klein et al. (2009) o comprometimento, ao contrário do que inferia a base continuação de Meyer e Allen (1991), não está atrelado exclusivamente à continuação ou

permanência do funcionário. Essa possibilidade é mais clara neste contexto pois os trabalhadores podem sair da profissão no momento que quiserem, sem burocracias legais e, também podem migrar de aplicativos tão logo queiram, apesar disso, não o fazem com frequência. No que concerne à dedicação, no âmbito do trabalho de entregas, é traduzida pelo trabalho intenso (por vezes jornadas de mais de doze horas); pela ajuda aos colegas, independentemente das perdas que isso possa gerar a si mesmo; pelo ‘fazer bem feito’; e pelo ‘dedicar a vida’ à profissão. Quanto à responsabilidade, é mais comum em relação ao cliente (para que tenha sua refeição/entrega a tempo); em relação aos colegas de trabalho (para que não padeçam das mesmas problemáticas que o entregador padeceu no início do exercício de sua profissão) e; responsabilidade quanto ao trabalho, de modo geral (para que não acarrete bloqueio no aplicativo).

Sendo o comprometimento uma relação de afeto, dedicação e responsabilidade para um foco em particular, é pertinente considerar que esse vínculo, nesse contexto, tem se desenvolvido balizado por lacunas que são próprias do trabalho em aplicativos. Um exemplo disso é a criação do vínculo em relação aos colegas de trabalho: o afeto aparece quando o trabalhador, por empatia, entende a sujeição de seu colega e se une a ele no exercício do trabalho; a dedicação está no auxílio aos colegas quanto à execução das atividades e primeiros passos no aplicativo; a responsabilidade pode aparecer em casos de acidentes, quando os motoboys, por exemplo, organizam o trânsito e esperam até o atendimento médico do colega. Essas particularidades não invalidam o comprometimento desses trabalhadores – majoritariamente comprometidos – mas revelam que os disparadores desse vínculo são outros quando se olha para a precarização.

É importante perceber, ainda como particularidade, que nenhum dos sujeitos comprometidos cita o comprometimento com o aplicativo, ou empresa que gere o aplicativo, provavelmente por ser uma relação tão distante e invisibilizada que a própria criação de vínculo é dificultada. Reflete-se, a partir da ausência do comprometimento em relação ao aplicativo, que a ausência de comprometimento coletivo em relação a um foco específico, pode ser um indicador de precarização de uma relação. O indivíduo, no contexto deste estudo, compromete-se com aquilo que vê/conhece e, em sendo o aplicativo um ente invisível, ele não é alvo de vínculo algum. Conhece-se o trabalho no cotidiano e com ele é possível se comprometer; encontra-se os colegas nas ruas, para o exercício do trabalho e/ou em casos de acidentes/necessidades e, ali cria-se vínculo; os clientes são a ponta final da entrega e, considerando os clientes particulares, com eles há contato suficiente para comprometer-se. Mas, quem são os aplicativos? Os indivíduos, dentre os que têm visão positiva e também negativa

sobre o trabalho, muitas vezes mencionam ser essa uma profissão sem chefe, sem organização – focos frequentemente estudados nos artigos sobre comprometimento – então, se não há barreiras definidas, nem uma liderança/chefia clara, os indivíduos não se comprometem com o ‘invisível’ ou com o ‘desconhecido’.

Como inferido na fundamentação teórica desta dissertação, a maioria das definições sobre comprometimento estão conectadas ao ambiente organizacional tradicional, a que é comum encontrar a organização, projetos, chefias e lideranças como foco desse vínculo. Contudo, embora o vínculo seja muito presente no contexto precário desse estudo, o comprometimento não se manifesta da mesma forma: é mais presente em relação ao trabalho e em relação às pessoas que ‘facilitam’ o dia a dia desse trabalho, como colegas de trabalho e clientes. Essa é a primeira limitação conceitual encontrada nesta pesquisa: tanto a definição de comprometimento e de entrincheiramento quanto os estudos que tangenciam esses vínculos versam sobre contextos tradicionais, com barreiras/bordas bem definidas e com menor precarização dos trabalhadores, entretanto, em países como o Brasil, o trabalho tradicional e não-precário caminha para ser cada vez mais a minoria do mercado de trabalho. Essa limitação também repercute na comparação e validação de estudos futuros, uma vez que os focos e mesmo as características de manifestação dos vínculos em contextos não tradicionais são distintos e, assim, dificulta-se o processo de comparação entre estudos da temática.

Em linha ao que foi apresentado na Fundamentação Teórica desta dissertação, a Tabela 21 mostra estudos sobre comprometimento que investigaram contextos não tradicionais. Nessa seção, porém, são comparados os resultados que dialogam com os dados aqui coletados:

Tabela 21

Comparação entre estudos em contextos não tradicionais

AUTORES	CONTEXTO	DETALHES	SEMELHANÇAS
Witte e Näswall (2003)	Trabalho temporário	Notaram que, ao contrário do que se esperava, os trabalhadores não são menos comprometidos nem menos satisfeitos com seus trabalhos, mesmo vivenciando situações incertas, precárias e fora dos padrões.	Nesta dissertação os trabalhadores também se comprometem mesmo diante de situações adversas.
Freire e Silva (2013)	Militantes do MST	Os resultados demonstraram que há necessidade de adaptação da escala ao contexto social. Durante a aplicação pode-se perceber que a escala carece de adaptação ao ser aplicada em uma organização social, uma vez que houve inconsistências estatísticas referente às dimensões Escassez de Oportunidades e Obrigação pelo Desempenho e que foram retiradas das análises das demais.	Embora este não seja um estudo quantitativo, foram necessárias algumas adaptações no que concerne à coleta e análise de dados, considerando o contexto social.

Continua

AUTORES	CONTEXTO	DETALHES	Conclusão SEMELHANÇAS
Kuabara e Sachuk (2010)	Trabalhadores de Penitenciária	Constatou-se que apesar do enfoque normativo, também denominado de obrigação pelo desempenho predominarem entre os funcionários que fizeram parte da amostra houve divergência entre os grupos, pois o comprometimento afetivo apresenta um escore acima da média entre os funcionários que exercem funções administrativas e que nem todos só se comprometem, exclusivamente, com a execução das tarefas. O comprometimento do indivíduo está relacionado ao contexto organizacional vivenciado por este.	Nesta pesquisa o foco de comprometimento mais presente – classe trabalhadora – também está relacionado ao contexto, extrapolando as tarefas.
Oliveira e Bardagi (2010)	Policiais Militares	Os funcionários administrativos apresentaram maior comprometimento com a carreira do que os demais grupos. Estes resultados confirmam que a atividade militar se insere em um contexto de vulnerabilidade e indicam que, quanto maior o risco envolvido, menor é a segurança em relação à carreira. Ao contrário do que se poderia imaginar, não houve correlação entre estresse e comprometimento com a carreira. Ou seja, mesmo aqueles que apresentaram maior nível de estresse mantinham um bom comprometimento com sua carreira.	De mesmo modo, embora demonstrem estresse e repercussões de ordem psicológica, os trabalhadores ainda mantém o comprometimento.

Fonte: elaborado pela autora (2020).

De modo geral, as comparações indicam que o contexto precário, incerto ou adverso não necessariamente impacta no comprometimento dos trabalhadores, mas, os trabalhadores continuam se comprometendo com focos relacionados a esses trabalhos e, adicionalmente, o contexto social pode justificar as razões pelas quais esses sujeitos se comprometem: como é o caso dos valores dos agentes penitenciários, das crenças dos policiais militares e da empatia dos entregadores de aplicativos quanto aos seus colegas de profissão. Infere-se, nesse sentido, que a depender da conjuntura da precarização, o comprometimento é fomentado, considerando focos que auxiliem o indivíduo a suportar ou melhorar essa situação. Para compreender esse fenômeno, pode-se pensar que as pessoas, geralmente, desenvolvem comprometimento com algum foco, mas, o contexto influencia qual será esse foco e, quando há a ausência de comprometimento com a organização, tem sido visto o desenvolvimento do vínculo com focos diferentes, mais ainda relacionados ao trabalho – seria o caso, por exemplo, de trabalhadores terceirizados que não se comprometem com a organização que atuam no momento, mas, se comprometem com a organização que os terceiriza, por considerarem que há mais aspectos positivos relacionados à organização que os terceiriza.

Por essa razão esta dissertação atende às recomendações de Costa e Bastos (2014) e Wasti et al. (2016) e para contextualização aprofundada da pesquisa, com o intuito de compreender melhor os antecedentes e consequentes dos vínculos, bem como os diferentes

focos. Um exemplo da diferença contextual pode ser a presença significativa do afeto quando o vínculo de comprometimento se manifesta no Brasil. Outra particularidade é que a literatura aponta para a importância de um contexto digno, contributivo e com suporte para a manifestação do comprometimento (Conelly et al. 2007; Meyer & Allen, 1997) e, é esperado que condições desfavoráveis propiciem diminuição do comprometimento (Witte & Näswall, 2003). Contudo, como foi demonstrado na Tabela 22, o desequilíbrio entre a vida e o trabalho, a falta de estabilidade e a falta de direitos não bastaram para que os indivíduos deixassem de se comprometer, ao contrário do que previra Bone (2019), Sancha et al. (2019) e McLean Parks et al., (1998), apesar da precarização discutida na seção anterior e dos indícios de contexto não-benéfico, os sujeitos continuaram a se comprometer com seus trabalhos e com seus colegas de profissão. Cabe a reflexão de Fournier et al. (2009) para que se investigue as razões pelas quais sujeitos em trabalhos não tradicionais desenvolvem fortes comprometimentos, com vistas às experiências abrangentes e heterogêneas, eis alguns trechos que podem suscitar essas possibilidades:

Tabela 22

Comprometimento e possíveis antecedentes

ID	TRECHO DA ENTREVISTA	POSSÍVEL ANTECEDENTE
2SPF29	“Eu trabalho mais em paz, hoje. Porque eu não tenho ninguém para ficar enchendo o meu saco. Não tem ninguém pra ficar te pressionando, entendeu?(...) hoje eu não consigo me ver trabalhando em algum local, presa.”	Liberdade; ausência de hierarquia
3SPM34	“Eu me sinto importante em conseguir que a refeição chegue em tempo.”	Reconhecimento
6SPM37	“Se fosse antes, eu teria que achar um tempo, teria que ficar me humilhando para o patrão, falando "por favor, eu preciso resolver isso". "Ah, só se for semana que vem. Essa semana não dá não.””	Ausência de hierarquia
13PRM22	“Mas eu gosto. Porque eu gosto de andar de moto.”	Natureza da tarefa (andar de moto)
19PIM22	“Afeto eu tenho, principalmente, pelos meus colegas que rodam de bike. Porque a gente é tipo uma família. Eu ajudo um, e todos se ajudam.”	Coletivismo
23DFM25	“A gente tem um afeto porque são todos unidos. Um precisa do outro. Sempre que precisar, você tem alguém para ajudar.”	Coletivismo

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Apesar de o desenho desta pesquisa não ter sido criado visando delinear os antecedentes e consequentes dos vínculos, é possível inferir algumas possibilidades pela semelhança das falas. O comprometimento com os colegas de trabalho é sempre citado em contexto de coletivismo e união em que os trabalhadores se ajudam e cumprem papéis na ausência dos aplicativos e demais entes. No tocante ao trabalho, alguns entregadores citam o comprometimento relacionando-o à natureza da tarefa – andar de moto – muitos sonhavam em

ter motocicletas e usá-las frequentemente, fazendo disso sua profissão. Quando os entregadores demonstram comprometimento com o trabalho há, quase sempre, comparação em relação ao trabalho anterior e, as características que diferem ambos os trabalhos parecem ser as razões pelas quais os indivíduos se comprometem atualmente com o trabalho em aplicativo. Os motivos mais comuns, alinhadamente ao que aparece no tópico de precarização do trabalho, são a liberdade, a ausência de hierarquia/chefia e o reconhecimento dos clientes. Nesses casos, os trabalhadores consideram suas experiências passadas como ponto de comparação - em que havia estrutura rígida e não-flexível do horário e da rotina de trabalho; chefia/hierarquia que era foco de problemas de convivência; humilhação e ausência de ética e; falta de reconhecimento.

Por conta de questões como essas este estudo propôs uma análise temporal dos vínculos, considerando o trabalho atual e o trabalho anterior dos entregadores, para compreender as possíveis transformações que permeiam esse contexto. Dos entrevistados, apenas um quarto demonstrou ter tido algum tipo de transformação de vínculo: mudança de foco, mudança de vínculo, quebra de vínculo, substituição de um vínculo por outro. Todos esses trabalhadores eram comprometidos com seus trabalhos anteriores, mas distintos eventos os fizeram experienciar mudanças nesse vínculo: problemas de convivência, problemas éticos, humilhação e exploração. Porém, é interessante notar que, apesar dessas experiências, metade dos trabalhadores quando iniciaram um novo trabalho conseguiram se sentir comprometidos novamente nos contextos atuais – infere-se que as experiências passadas não necessariamente limitam a criação do comprometimento dos trabalhadores nas experiências presentes, quando os trabalhos são de naturezas distintas. A Tabela 23 sintetiza algumas transformações de vínculos encontradas nesta pesquisa:

Tabela 23
Transformações de vínculos

EXPERIÊNCIA PASSADA				EXPERIÊNCIA PRESENTE (APLICATIVO)
ID	Vínculo	Evento que alterou o vínculo	Consequência	Vínculo
2SPF29	Comprometimento com o trabalho anterior	Problemas éticos	Quebra do vínculo	Comprometimento
3SPM34	Comprometimento com o trabalho anterior	Problemas de convivência	Quebra do vínculo	Comprometimento
9SPM23	Comprometimento com o trabalho anterior	Reconhecimento	Fortalecimento do vínculo	Entrincheiramento

Continua

EXPERIÊNCIA PASSADA				Conclusão EXPERIÊNCIA PRESENTE (APLICATIVO)
ID	Vínculo	Evento que alterou o vínculo	Consequência	Vínculo
12SPM28	Comprometimento com o trabalho anterior	Quebra de contrato por conta da pandemia	Permaneceu comprometido	Entrincheiramento
13PRM22	Comprometimento com o trabalho anterior	Humilhação	Quebra do vínculo + Entrincheiramento	Comprometimento
15SPM26	Comprometimento com trabalho atual (via aplicativos)	Bloqueio no aplicativo	Quebra do vínculo	Comprometimento (com exceção do aplicativo que o bloqueou)
16CEM22	Comprometimento com o trabalho anterior	Exploração	Quebra do vínculo + Entrincheiramento	Entrincheiramento

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Note-se, adicionalmente, que os trabalhadores que permaneceram comprometidos com seus trabalhos anteriores – comprometimento residual – não se comprometeram com os trabalhos atuais mediados pelos aplicativos, mas, estão entrincheirados. Esses casos confirmam as perspectivas teóricas de Breitsohl e Ruhle (2013; 2014) que salientam que indivíduos com comprometimento residual podem ter dificuldades em desenvolver comprometimento com o mesmo foco, nesse caso o trabalho, na experiência atual. Ademais, nos casos encontrados nesta pesquisa, também confirma-se a possibilidade de fortalecimento do comprometimento residual à medida que os indivíduos comparam a experiência passada com a experiência presente, considerando os aspectos positivos e negativos do trabalho anterior (Breitsohl & Ruhle, 2013), ou seja, esses trabalhadores ponderam ainda mais a vontade de voltar aos seus trabalhos anteriores depois de experienciarem as problemáticas do trabalho em aplicativo.

No caso do comprometimento passado, que permeia a maior parte das trajetórias da Tabela 23, todos os casos estão alinhados à quebra do vínculo por meio da influência de fatores externos, possibilidade já elucidada por Klein et al. (2016) e, ainda de acordo com o autor, a quebra do vínculo pode resultar em desdobramentos tanto positivos quanto negativos. No caso deste estudo, apenas foram mencionados desdobramentos negativos, como estresse e/ou criação do vínculo de entrincheiramento, vínculo que também pôde ser observado nas experiências passadas dos trabalhadores.

Sobre o entrincheiramento, aqui considerado como a tendência do indivíduo a permanecer na organização devido a possíveis perdas associadas à sua saída (Rodrigues & Bastos, 2012) já se faz necessária uma primeira adaptação: o indivíduo, embora trabalhe para um aplicativo que é gerido por uma organização, não considera a ‘organização’ como foco do vínculo, inclusive, ao contrário do que se esperava no delineamento teórico desta pesquisa, nem

o aplicativo é fonte do entrincheiramento desses trabalhadores. Dos trabalhadores entrincheirados, apenas um cita um aplicativo específico (Rappi) como fonte de entrincheiramento, por razões financeiras.

Dos trabalhadores entrevistados, pouco mais da metade demonstrou entrincheiramento e, majoritariamente, esse vínculo diz respeito ao trabalho em aplicativo e, não a algum aplicativo específico. Considerando os três atributos do entrincheiramento, ajustamento à posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas, há equilíbrio entre os dois últimos atributos. Entende-se a razão pela qual o ajustamento à posição social não é atributo presente nas falas dos entregadores, pois, ao contrário, os indivíduos queixam-se de não serem reconhecidos e por sofrerem preconceito haja vista sua profissão, assim, a profissão não parece lhes garantir status ou reconhecimento perante os outros.

Quanto aos arranjos burocráticos impessoais, são presentes no que diz respeito ao quesito financeiro, pois os aplicativos não garantem benefícios de outra ordem aos trabalhadores (plano de saúde, férias remuneradas, etc.):

“O trabalho que eu estou hoje, eu estou só porque eu preciso (...) mas é claro que é porque eu preciso porque eu tenho boletos para pagar, porque eu preciso terminar a minha faculdade.” (14SPF26)

“Se eu pudesse não ser entregador, eu não seria. Na verdade, hoje eu continuo por necessidade.” (12SPM28)

“Agora assim, se eu falar para você que eu amo ser motoboy, é mentira, eu amo andar de moto. É diferente. Agora andar na moto, estar na moto por necessidade, sem saber se eu vou conseguir trazer o pão de cada dia para casa, é uma outra história. Aí sim é por obrigação. Então, aplicativo sim é uma necessidade, para mim é sacrifício, não tem jeito.” (22SPM28)

Acerca da dimensão de limitações de alternativas, os trabalhadores mencionam a dificuldade em se recolocarem no mercado de trabalho por conta de baixa escolaridade ou escassez da vagas em empregos formais regidos pela CLT:

“Eu tenho só Ensino Médio, entendeu? Eu não vejo muita outra opção.” (3SPM34)

“Eu trabalhei no iFood porque eu não estava conseguindo achar emprego. Eu mandava currículo e não retornavam. (...) até agora, nenhuma empresa retornou.” (16CEM22)

“Muitos vieram trabalhar no aplicativo porque acabaram de perder o emprego, o contrato, e vieram trabalhar com aplicativo. Igual eu.” (23DFM25)

“Mas, se eu tivesse outra opção, com carteira assinada, registrada, com benefício, ganhando razoavelmente o mesmo salário, eu escolheria largar todos.” (25SPM30)

Cabe pontuar, após a análise de ambos os vínculos, que a inferência da fundamentação teórica ‘ambientes potencialmente precarizantes propiciam a construção do entrincheiramento, considerando as sujeições vivenciadas pelos trabalhadores nesses contextos’ não se confirmou, ao invés disso, os trabalhadores se mostram mais comprometidos do que entrincheirados e mesmo os entrincheirados não pontuam as sujeições da precarização como possíveis antecedentes do vínculo. Ao contrário do comprometimento, são encontradas semelhanças entre esse vínculo quando estudado em contextos tradicionais e quando estudado em contextos não tradicionais, com exceção da dimensão de ajustamento da posição social, os trabalhadores se entrincheiram por conta de questões financeiras e limitações de alternativas, tal qual é possível observar em outros estudos da área.

Não obstante, os vínculos de comprometimento e entrincheiramento não foram suficientes para a compreensão dessas trajetórias, pois há mais possibilidades diante do trabalho precário e seus vínculos. Com isso, após a coleta dos dados, a análise das trajetórias foi revisitada, considerando os vínculos de consentimento, aquiescência e identificação – em linha ao modelo teórico esboçado na fundamentação teórica desta dissertação, que considera o *continuum* de vínculos. O intuito dessa segunda parte de análise foi investigar se a instrumentalidade se manifesta para além do entrincheiramento e se o vínculo afetivo se manifesta além do comprometimento. Há indícios de aquiescência, mas o consentimento e a identificação não foram mapeados neste estudo.

Sobre o consentimento, ‘vínculo estabelecido pelo indivíduo com a organização cujo cerne é a percepção em atender a demanda do superior hierárquico’ (Silva, 2009), vínculo que diz respeito à base normativa do comprometimento de Meyer e Allen (1991), não foram encontrados indícios nesta pesquisa, mesmo que os focos fossem adaptados para o contexto de trabalho em aplicativos. Isso pois os sujeitos não demonstraram obediência cega, nem aceitação íntima em relação aos aplicativos ou em relação ao trabalho, mesmo aqueles que têm uma visão positiva e/ou romântica sobre o contexto. Outra possibilidade que pode justificar a ausência desse vínculo é que as “normas”, “ordens” e “demandas” não são explícitas – é passada a noção

de que o trabalho é livre e que as escolhas são feitas unilateralmente pelos trabalhadores e, embora essa percepção mude com o tempo de trabalho nos aplicativos, ainda não são claras as diretrizes e, muitas vezes, os trabalhadores nem sabem as razões pelas quais foram desligados/bloqueados.

No caso da aquiescência, é frequente pois os indivíduos se veem sem alternativas ante o modo de funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, portanto, não somente a permanência, mas a entrada dos trabalhadores no trabalho via aplicativos é frequentemente motivada pela noção de que não há outra oportunidade no mercado de trabalho ou que, se houver, é menos vantajosa: com menores rendimentos, condições ainda mais precárias, com rotinas rígidas e/ou com excesso de hierarquias. Em se tratando da identificação, que é o mais alto grau de envolvimento, quando o indivíduo se funde com o foco, também não foram encontrados indícios – os entregadores comprometiam-se com seus trabalhos, mas, de modo geral, gostavam mesmo é de andar de moto; comprometiam-se com os clientes, mas, mediante reconhecimento e preferência pelos serviços; comprometiam-se com os colegas, mas, diante da necessidade imposta pelos perigos desse trabalho – com tantas condições, nenhum dos 28 indivíduos deu indícios de identificação com esse trabalho, tampouco com o aplicativo, raramente citado enquanto foco dos vínculos.

Diante da análise acerca dos vínculos e suas diferentes manifestações no contexto de trabalhos em aplicativos, alinhadamente à primeira seção deste capítulo que considera a precarização desses moldes, entende-se que, conforme afirmara Probst (2000) a instabilidade é mais prejudicial e estressante para aqueles que estão altamente comprometidos – isso se confirma ao perceber que mais de 70% dos indivíduos declaram estar comprometidos e, também mais de 70% conseguem nomear repercussões negativas para si, quando olham para seu ambiente de trabalho – como estresse, problemas de ordem psicológica, transtornos, etc. Os trabalhadores parecem estar diante das consequências do comprometimento com o trabalho alienante, como se o comprometimento, nesses casos, fosse um instrumento legitimado de exploração e aprisionamento. Ao contrário do que vem sendo construído no campo, nem sempre estar comprometido é benéfico para o trabalhador e para as organizações. Em casos em que a assimetria é tamanha esse vínculo pode fomentar o esgotamento do trabalhador, que se afeiçoa, se dedica e se responsabiliza em demasia, considerando o medo do desligamento e pagando pelos riscos que lhe foram imputados.

A Figura 12 sintetiza os achados dessa seção e reflete sobre os limites conceituais do comprometimento e entrincheiramento quando considerados contextos não tradicionais e/ou precários de trabalho:

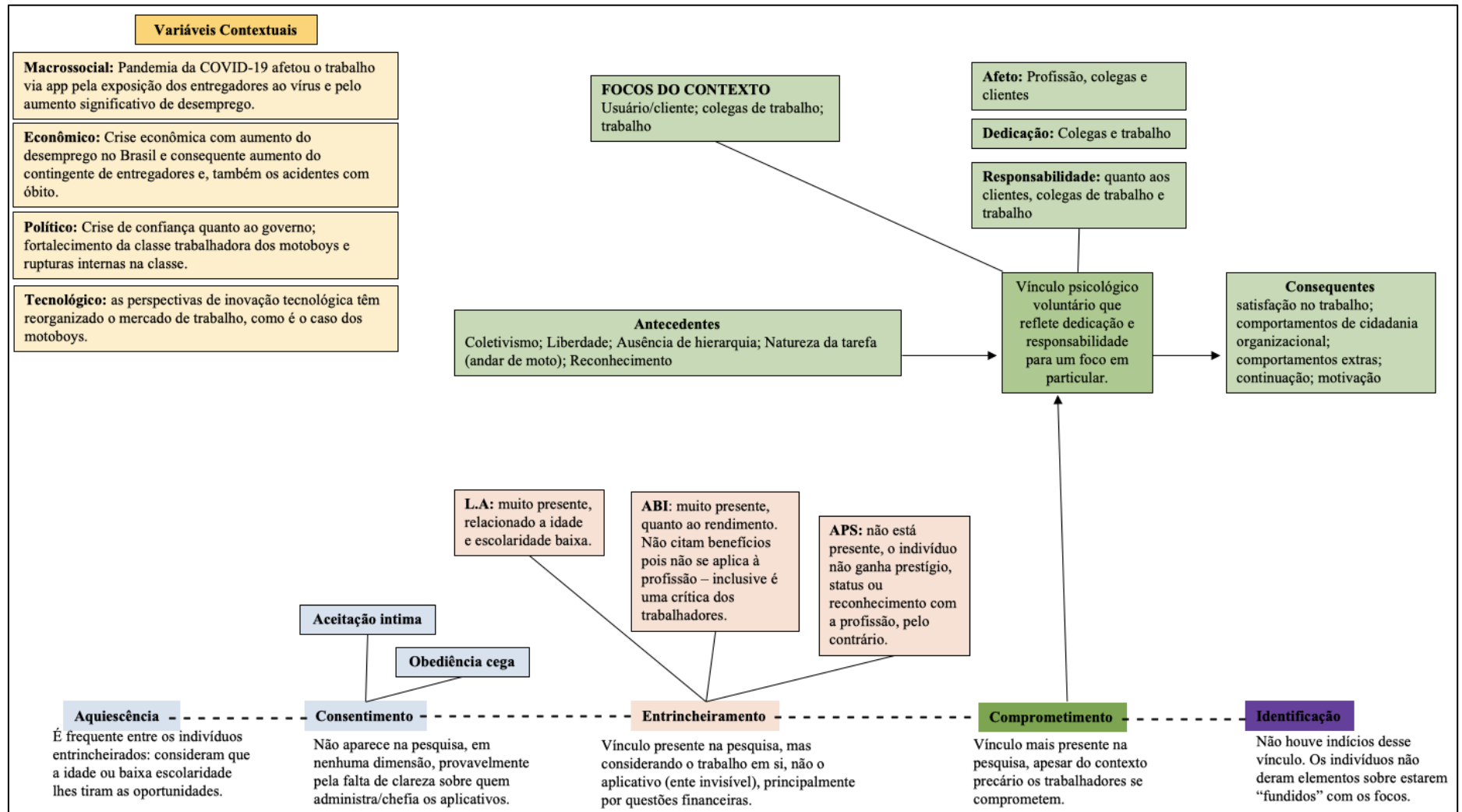


Figura 12. Modelo teórico sintético – vínculos no trabalho precário

Ratificando a recomendação de Costa e Bastos (2014) foram adicionadas variáveis de contexto macrossocial, econômico, político e tecnológico a esta pesquisa. É importante contextualizar que esta pesquisa foi conduzida entre 2019 e 2021 e que entre os dois últimos anos a pandemia da COVID-19 teve importantes repercussões para os trabalhadores, como discutido na seção anterior. Em 2019 quando esta pesquisa foi desenhada, evidentemente, não se esperava levar em consideração essa variável, mas, tamanha foi sua repercussão no Brasil e no mundo que foi necessário não somente discuti-la na Fundamentação Teórica, mas investigá-la no campo.

No que compete ao cenário econômico, assistiu-se, acentuado pela pandemia, o declínio de trabalhadores empregados, bem como a queda de diversos setores econômicos, somados às demissões em massa, quando se pensa no contexto nacional. Essas problemáticas econômicas aceleraram a procura por trabalhos compreendidos como pertencentes à *Gig Economy*, ou seja, trabalhos temporários que fossem úteis somente enquanto a pandemia durasse, a exemplo dos trabalhos via aplicativos. O aumento de entregadores na pandemia, contudo, aumentou o lucro dos aplicativos e reduziu os ganhos dos trabalhadores, além disso, com o aumento acelerado do contingente de entregadores nas ruas, muitos sem nenhum preparo ou experiência, assistiu-se ao aumento de acidentes com óbito envolvendo motocicletas. Uma matéria da Folha de São Paulo (2020) salienta o aumento de aproximadamente 50% dos óbitos, considerando apenas os meses de março e abril, Gilberto Santos, presidente do SindimotoSP atribuiu esses óbitos à oscilação dos preços de frete e à mão de obra inexperiente.

Não suficiente, na esfera política, crises se somaram diante dos obstáculos da pandemia e dos já conhecidos obstáculos políticos brasileiros. A crise de confiança quanto ao governo, sobretudo federal, se intensificou e testemunhou-se a fragmentação das políticas públicas, bem como dos interesses entre municípios, estados e nação. Com isso os trabalhadores, em distintas ocupações, padeceram e tiveram que se reorganizar rapidamente. Porém, nesse período de crise, os motoboys ganharam notoriedade por permitirem que tantos outros trabalhadores pudessem cumprir o isolamento social – assim, no ano de 2020 tiveram duas paralizações nacionais dos entregadores de aplicativos, chamadas de “Breque dos Apps” em que foram contestadas pautas políticas, sobretudo no que diz respeito aos direitos desses trabalhadores. Essas paralizações, conquanto, embora representativas, também foram motivo de ruptura na classe, pois há trabalhadores que creem na desvinculação dos aplicativos das normas da CLT e na independência do trabalho frente às pautas políticas.

Considerando o âmbito tecnológico os aplicativos foram responsáveis por reorganizar parte significativa do mercado de trabalho dos motoboys, como sugerido nas entrevistas, são

raros os motoboys que não se valem dos aplicativos para trabalhar, de mesmo modo, os clientes procuram esses serviços quase sempre via aplicativos e é preciso pensar estratégias dentro desse contexto já posto e que se instalou em menos de uma década no cenário brasileiro. Essas variáveis foram apresentadas nesta seção pois, como discutido, o contexto reflete na formação dos vínculos e, especialmente no caso dos entregadores, o contexto muitas vezes é responsável pela escolha por esse trabalho. É possível notar a influência do contexto ao se comparar o comprometimento e o entrincheiramento quando em contextos precários e quando em contextos não-precários de trabalho. Como citado anteriormente, em contextos não-precários o comprometimento é preferível ao trabalhador e à organização, ao passo que no ambiente precário, o trabalhador pode correr o risco de experimentar situações negativas e controversas e sentir mais intensamente as repercussões da precarização, por assumir a afeição, a dedicação e a responsabilidade diante de um trabalho/organização que mais aliena do que constrói.

Partindo para o eixo de vínculos do modelo teórico, especificamente ao *continuum* delineado por Klein et al. (2016), no que compete aos vínculos instrumentais, não há indícios de consentimento; há indícios de aquiescência que aparece refletida na noção de ausência de oportunidades; quanto ao entrincheiramento, cujo foco é o trabalho, aparece também refletindo a limitação de alternativas e os arranjos burocráticos impessoais. Entende-se que a instrumentalidade é presente nesse contexto, motivada pela escassez de alternativas no mercado de trabalho para esse perfil de trabalhador e, pela conseqüente necessidade financeira.

No extremo direito do *continuum*, haveria o vínculo de identificação, não encontrado nesta pesquisa, pois não há indícios de que os indivíduos tenham tamanha ligação com os focos citados. O comprometimento apareceu segundo a definição de Klein et al. (2012), acrescido da noção de afeto pelo foco e, com focos diferentes daqueles majoritariamente encontrados nos estudos do campo: colegas de trabalho e trabalho. Dos antecedentes apresentados na Fundamentação Teórica apenas foi mantido o coletivismo e foram acrescidos percepção de liberdade, ausência de hierarquias, natureza da tarefa e reconhecimento. No que concerne aos conseqüentes, infere-se que se mantiveram a satisfação no trabalho, o comportamento de cidadania organizacional, os comportamentos extras, a continuação e a motivação.

A limitação conceitual, quanto ao comprometimento, aparece nesta pesquisa refletida: a. pelos focos do vínculo, que aqui diferem dos tradicionalmente encontrados nas pesquisas do campo; b. pelos antecedentes e/ou pela forma com que o vínculo é desenvolvido, pois, o contexto precário, ao contrário do que se imaginava, fomentou a criação do comprometimento com o trabalho e com os colegas no aplicativo; c. pela presença significativa do atributo ‘afeto’, não considerado de modo direto em algumas das definições do vínculo; d. pelas adaptações que

foram necessárias aos instrumentos de pesquisa, quando aplicados a contextos cujos trabalhadores têm menor escolaridade; e. pela noção de que o comprometimento, além de ser benéfico às organizações, também é benéfico ao trabalhador em todos ou na maioria dos casos; f. por ser um contexto permeado por tantas urgências que a dedicação e a responsabilidade, talvez, sejam fomentadas pela necessidade financeira e pelo medo do desligamento do aplicativo. No caso do entrincheiramento, a limitação conceitual está na própria definição do construto, que já o relaciona com as organizações. Mesmo com a adaptação do foco do vínculo, para o trabalho, o atributo de ajustamento à posição social é inadequado a contextos precarizados cujas profissões são marginalizadas/preteridas. Ademais, os atributos de limitação de alternativas e de arranjos burocráticos impessoais, na verdade, traduzem a condição da maioria dos trabalhadores que estão submetidos à trabalhos precarizados: estão ali por falta de alternativas e por precisarem de dinheiro, ao que cabe refletir se o entrincheiramento de fato se manifesta nesse contexto ou se, na verdade, essas são apenas características inerentes ao contexto precarizado de trabalho.

Por último, diante das reflexões desta seção, retoma-se o seguinte questionamento: “Em que condições os resultados do comprometimento são disfuncionais(...)?” (Klein et al., 2012, p. 45). Esses trabalhadores, em sua maioria comprometidos, apresentam como resultado desse vínculo a relutância em se afastarem do foco, contudo, o foco (trabalho) lhes faz experimentar repercussões negativas que, por diversas vezes, extrapolam o âmbito profissional. Ao mesmo tempo, esses trabalhadores comprometidos trabalham mais, se esforçam mais e são motivados, ao passo que parece haver uma assimetria entre os benefícios angariados pelos aplicativos e os benefícios angariados pelos trabalhadores que realizam as entregas. Em um campo como esse, parece ser mais claro o lado negativo do comprometimento.

O próximo e último tópico sintetiza este capítulo por meio do modelo teórico-empírico desta pesquisa, coadunando os achados aqui expostos.

6.4 Modelo teórico-empírico

O Modelo teórico-empírico exposto na Figura 13 sintetiza os resultados desta pesquisa, considerando os cinco objetivos aqui delineados. As trajetórias dos entregadores e das entregadoras de aplicativos têm algumas semelhanças entre si: são indivíduos que na maioria das vezes advêm de trabalhos, por vezes, ainda mais precários que o trabalho de entrega e, ao iniciarem nesse trabalho, consideram a experiência passada como parâmetro de comparação para avaliar os pontos negativos e positivos de se trabalhar via aplicativos. Assim, alguns

trabalhadores reconhecem e atentam às melhorias profissionais angariadas após a entrada no aplicativo. Saliente-se que, apesar disso, a maior parte dos trabalhadores passa pelo processo de precarização e, conseqüentemente, enfrenta as repercussões que atingem tanto a si mesmos quanto a classe trabalhadora e o mercado de trabalho, essas repercussões, por sua vez, são reforçadas por elementos como gênero, raça e classe.

Paralelamente, os indivíduos convivem com vínculos relacionados ao trabalho atual e ao trabalho anterior: comprometimento passado, comprometimento residual, entrincheiramento e comprometimento presente. Os vínculos da experiência passada, nesse caso, dificultaram a criação do vínculo com o mesmo foco na experiência presente – se o indivíduo apresenta comprometimento residual, por exemplo, com o trabalho anterior, ele não se compromete com o trabalho em aplicativo. Esses casos reforçam a ideia de que indivíduos podem se comprometer com diversos focos, mas que recursos como tempo e esforço não são ilimitados, fazendo com que seja mais complexo construir diversos vínculos com um mesmo foco. Pontue-se também que o entrincheiramento nesta pesquisa foi caracterizado pela falta de alternativas e pela necessidade financeira, ao passo que o comprometimento teve como característica a criação de vínculo em face às lacunas pelo mercado de trabalho, aqui exposto na figura dos aplicativos. Tanto que os possíveis antecedentes do comprometimento são particulares desse contexto: liberdade, coletivismo, ausência de hierarquia, etc. Entretanto, os conseqüentes são os mesmos encontrados nos contextos tradicionais de trabalho: satisfação, continuação, motivação.

E, tanto o eixo da precarização, quanto o eixo de vínculos é influenciado pelo contexto concernente ao mercado de trabalho brasileiro que, independentemente dos aplicativos, tem características da precarização e sujeição dos trabalhadores. Essas características, delineadas no modelo como variáveis macrossocial, econômica, política e tecnológica, são relevantes para a compreensão desse fenômeno, mas é possível estender suas repercussões para todo o mercado de trabalho brasileiro, sendo assistidos diferentes níveis de impacto aos trabalhadores. Somado a isso, a crise decorrente da pandemia da COVID-19 aprofundou as desigualdades desse mercado e potencializou a precarização de trabalhadores como os entregadores de aplicativo, em que pese a importância dos direitos e proteções sociais que, nesse caso, seriam traduzidos pelo direito aos E.P.Is, licença em caso de contaminação, etc. Pontue-se, finalmente, que os sujeitos entrevistados consideram estratégias futuras, independentemente de se considerarem em posição de precarização ou não: empreender, mudar de trabalho, combinar diferentes modalidades de trabalho, são algumas dessas opções.

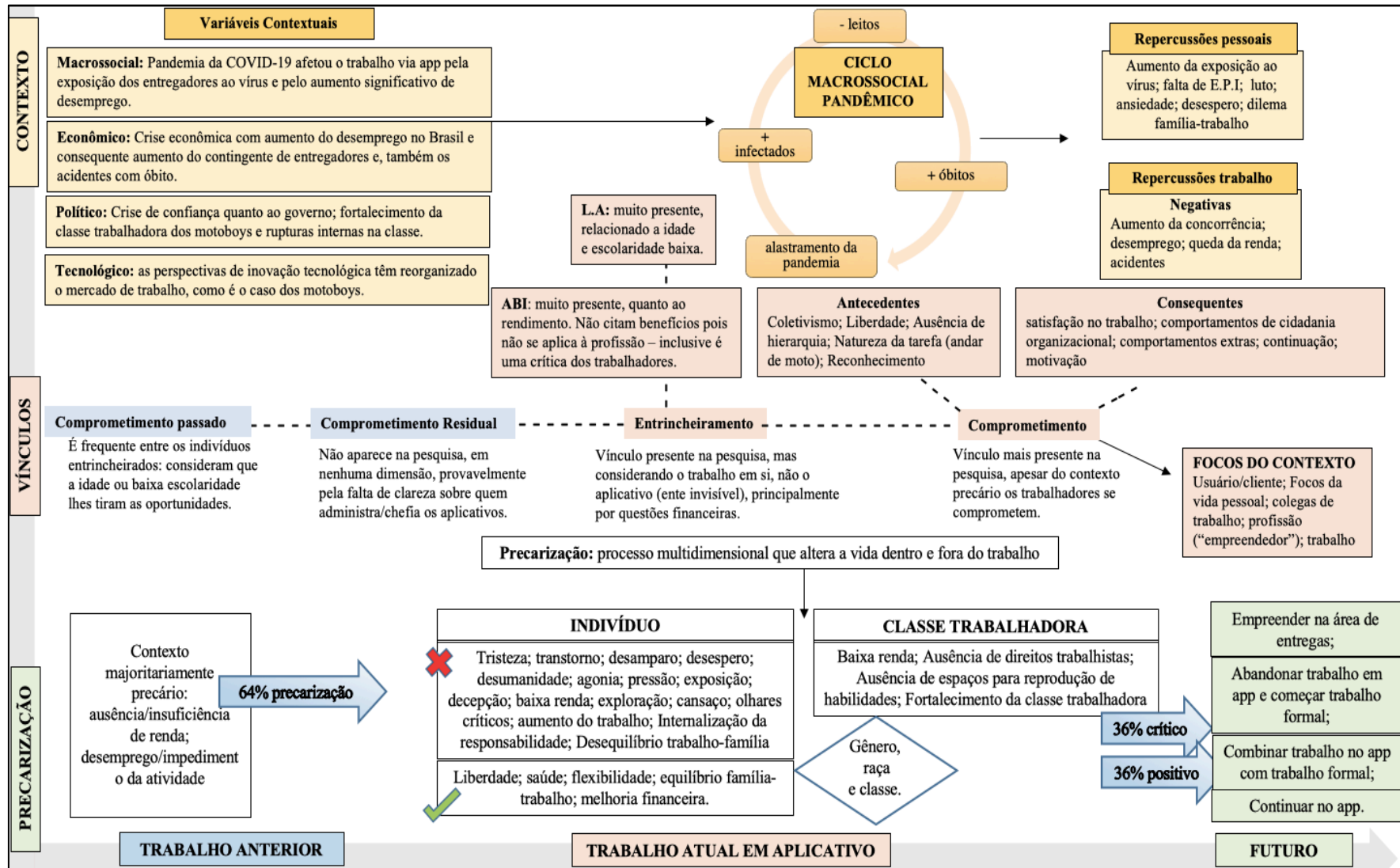


Figura 13. Modelo teórico-empírico

7 Conclusões e Recomendações

Esta dissertação objetivou compreender a precarização e os vínculos que se manifestam nas trajetórias de entregadores e entregadoras de aplicativos. As trajetórias revelaram que esses trabalhadores têm um perfil evidenciado – jovens, homens, negros, de baixa/média escolaridade, cujos trabalhos anteriores são, muitas vezes, ainda mais precários que os trabalhos exercidos nos aplicativos. A complexidade dessas trajetórias reside em um emaranhado de experiências profissionais, cada qual com suas particularidades, mas que, majoritariamente, são inseguras e mal remuneradas. Os aplicativos, quando analisados isoladamente, revelam um molde de trabalho que fomenta a sujeição de seus trabalhadores. Contudo, se esse mesmo trabalho for observado em comparação a outras ocupações precárias, surge uma complexidade quase paradoxal, pois, embora siga sendo precário, em algumas trajetórias o aplicativo é visto como um trabalho que trouxe melhorias para o trabalhador: como é o caso de trabalhadores ex-detentos, cuja dificuldade de recolocação no mercado de trabalho é sabidamente difícil e, quando tentam o trabalho em aplicativo, não têm barreiras em relação à ficha criminal.

Com narrativas tão distintas e cuja precariedade é cotidiana, os aplicativos parecem se apropriar desses espaços e, mesmo oferecendo pouco, ocupam, falsamente, o lugar de quem oferece muito aos trabalhadores – passam a gerenciar a pobreza em prol de seus objetivos. Essa heterogeneidade, inclusive, se manifesta quando alguns trabalhadores se consideram precarizados e outros não, revelando que, embora os dados empíricos apontem para a precarização do trabalho mediado por aplicativos, nem sempre isso é subjetivamente compreendido e internalizado pelo trabalhador. Em alguns casos, se nota a aceitação e naturalização da instabilidade como condição de trabalho. Logo, se o trabalhador não se compreende em uma posição de precarização, os aplicativos angariam ainda mais espaço para reproduzirem esses moldes de trabalho, sem a devida responsabilização – o terreno propício para explorações. Inserir a precarização em trajetórias que sempre conviveram com isso é uma relação complexa tanto teórica quanto empiricamente.

Os aplicativos são uma opção rápida de recolocação no mercado de trabalho e, como no caso de ex-detentos, uma das poucas opções possíveis. A facilidade de renda, mesmo que baixa, também é um atrativo recorrente nas falas dos trabalhadores, mesmo com a piora dos rendimentos com o passar do tempo. Há uma política de gestão do tempo desses trabalhadores, equacionada pelos algoritmos, que unem a necessidade dos aplicativos para obterem um exército barato de mão de obra e, a necessidade dos trabalhadores de obterem renda imediata,

mesmo que sem garantias legais. Ademais, o próprio modo de funcionamento, remuneração e recompensa dos aplicativos fomenta o trabalho “no modo automático”, em que os entregadores emendam uma entrega na outra e, ao final do dia, cumpriram jornadas de até mais de doze horas.

A precarização, por sua vez, ocorre, mas com especificidades e, mesmo que os aplicativos tenham possibilitado o exercício do trabalho de modo mais “descomplicado”, isso não os exaure de suas responsabilidades. Pelo contrário, parece que essas condições precárias, que são históricas, fomentaram a criação do mercado da *Gig Economy*, que diante da precarização, não é mais um trabalho temporário, mas o trabalho fixo desses indivíduos. Assim, embora as características precarizantes do mercado de trabalho não tenham sido criadas pelos aplicativos, a atuação dessas organizações aprofunda essas características e aloca cada vez mais indivíduos no contingente de trabalhadores informais.

Ainda a esse respeito, cabe mencionar que a definição de precarização, escolhida após comparação entre diversos outros artigos, não foi suficiente para abarcar completamente esta pesquisa – a. na definição sucinta, não está claramente descrito o âmbito negativo da precarização, sendo descrita apenas como um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho; b. algumas fases estão sobrepostas, ao passo que há trechos das entrevistas que podem referenciar a mais de uma fase; c. não há um ordenamento das fases, ou seja, é preciso que avancemos no sentido de compreender se é possível haver níveis de precarização.

As questões da precarização podem ser observadas pela ótica da crise pandêmica também, pois, ao mesmo tempo em que o aplicativo foi a única opção de renda de alguns trabalhadores, também os colocou em situação de vulnerabilidade, ao estarem expostos nas ruas, ao vírus, sem os direitos e garantias que lhes deveriam ser assegurados e com risco de represálias e desligamento caso reclamem do trabalho publicamente. As lacunas sociais – mercado de trabalho precário, escassez de programas governamentais de apoio, baixas rendas – potencializam as repercussões de crises como a pandemia da COVID-19 e revelam o caráter precarizante do mercado de trabalho, em que o custo pago pelo trabalhador costuma ser sempre mais alto.

Com vistas à essa análise, pode-se pensar sobre o trabalho em aplicativos por meio do mito de Sísifo (Camus, 1942). Sísifo foi castigado pelos deuses a rolar uma grande pedra de mármore até o cume de uma montanha, mas, sempre que chegava ao topo, a pedra rolava até a base da montanha, o que fazia Sísifo retomar sua inútil tarefa dia e noite, repetidamente. Por essa ótica, qual o elo entre Sísifo e os trabalhadores de aplicativos? Os motoristas, dia após dia,

ligam o aplicativo e transportam pessoas – nesse trabalho, nada muda, a não ser a rota e os passageiros, não se aprende uma nova função, não se dirige de modo diferente, não há possibilidade de ascensão no “cargo”, nem de ganhos maiores. Os entregadores encontram-se sob a mesma perspectiva, pegam a mercadoria, pilotam suas motos pelas ruas da cidade, entregam a mercadoria e, no outro dia, o ciclo de repete. O mesmo para as trabalhadoras domésticas, que se deslocam a depender da demanda que o aplicativo as confere, não sabendo se no dia seguinte trabalharão na mesma casa, mas, com a certeza de que repetirão as mesmas tarefas e a mesma rotina de deslocamento.

No que diz respeito aos vínculos criados por esses trabalhadores, diante desse contexto, é possível notar que alguns se comprometem independentemente de o contexto ser precário e, de modo ainda mais específico, o contexto precário fomenta o comprometimento com focos que auxiliam o indivíduo a superar essa situação de precariedade – como é o caso do comprometimento com os colegas de trabalho. Sobre isso, é importante refletir sobre o vínculo como um instrumento para suportar a realidade precária: há a possibilidade de o vínculo se manifestar enquanto uma estratégia cognitiva de defesa, uma vez que, como o trabalho é central na vida dos indivíduos, pode haver uma busca ativa de sentido que propicia a criação de vínculos afetivos.

No caso do entrincheiramento, percebe-se que tem mais ligação com a ausência de alternativas e necessidade de renda, típicas do contexto precário de trabalho. A instrumentalidade inerente a esse trabalho é nítida e, cabe refletir sobre a alienação que pode ocorrer em trabalhos desse tipo. Tanto o comprometimento quanto o entrincheiramento, quando investigados em contextos não tradicionais de trabalho precisam considerar as especificidades desses contextos, tendo em vista as mudanças de focos e antecedentes, por exemplo. Uma das especificidades desse contexto é a diferenciação entre os focos: nem sempre é claro o que é o aplicativo e o que é organização – como se o aplicativo fosse uma construção simbólica e, diante de falta de clareza dessas barreiras, não é possível nem se vincular, pois o aplicativo não figura como ator principal na relação de vínculos. Ademais, dada a heterogeneidade e complexidade do contexto de trabalho via aplicativos, é preciso considerar mais vínculos quando se olha para esse contexto.

As principais limitações deste estudo dizem respeito: a. à limitação temporal da narrativa, pois os trabalhadores eram questionados apenas sobre os dois últimos trabalhos exercidos; b. pelo foco na esfera profissional, sem considerar a manifestação dos vínculos com focos da vida pessoal, que poderiam divergir; c. pela limitação da coleta de dados, que foi feita virtualmente; d. pela consideração de apenas dois vínculos – comprometimento e

entrincheiramento – na criação dos instrumentos de pesquisa; e. por não ter sido possível medir os níveis de comprometimento e entrincheiramento dos trabalhadores na experiência passada e presente, reduzindo os parâmetros de comparação. Essas limitações impactaram esta pesquisa pois, a. ao focalizar apenas nos dois últimos trabalhos, a comparação entre manifestação dos vínculos ficava estreita e, por vezes, os trabalhadores sentiam a necessidade de trazer à tona outras ocupações para além dessas duas; b. o âmbito pessoal da vida dos trabalhadores pareceu influenciar diretamente os vínculos e foram dados indícios de divergência entre os âmbitos pessoal e profissional, quando se diz respeito aos vínculos; c. a coleta remota pode ter propiciado maior distanciamento entre pesquisadora e sujeitos e houve problemas de ordem tecnológica; d. vínculos como consentimento e identificação podem ter ficado no ponto cego desta pesquisa, por não terem sido inseridos no roteiro, bem como outros vínculos e constructos capazes de explicar a realidade dos trabalhadores, como sentido do trabalho, motivação, engajamento e significado do trabalho; e. embora tenham tido indícios de queda dos níveis de um mesmo vínculo, ao longo de uma mesma trajetória, isso não foi possível de ser medido.

A partir disso, recomenda-se: a. que sejam empreendidos mais estudos sobre vínculos em contextos não-tradicionais de trabalho, sobretudo precários, para se aprofundar os saberes sobre focos, antecedentes e consequentes desses vínculos; b. que sejam conduzidos estudos quali-quantitativos para que, além do aprofundamento sobre o fenômeno, sejam resgatados os níveis de comprometimento e entrincheiramento nas trajetórias dos trabalhadores; c. que o vínculo de entrincheiramento seja investigado em outros contextos precários de modo a se compreender se, de fato, o vínculo está se manifestando ou se há sobreposição entre as características do vínculo e do contexto; d. que, especificamente, investigue-se o sentido do trabalho para esses trabalhadores, uma vez que o componente afetivo foi evidente nesta pesquisa; e. que sejam investigadas mais trajetórias de trabalhadores de aplicativos, de modo que seja mais viável traçar o perfil dos trabalhadores e ocupações dessa classe; f. que seja considerada a perspectiva do trabalhador sobre como ele percebe a precarização, o comprometimento e o entrincheiramento em sua trajetória, de acordo com suas próprias definições; g. que sejam consideradas as repercussões negativas do comprometimento; h. que o comprometimento passado e residual sejam considerados, por meio de estudos longitudinais.

Por fim, esta dissertação contribui a. para agenda de pesquisa de vínculos ao voltar o olhar para contextos por vezes preteridos por essa agenda; b. por considerar o aspecto temporal da construção desses vínculos; c. por investigar esses fenômenos, juntos, por meio da pesquisa qualitativa, menos presente no campo; d. por coletar mais dados acerca dos trabalhadores de aplicativos, mesmo que em pequena escala, haja vista a necessidade de se compreender melhor

o perfil desses trabalhadores e os desdobramentos desses moldes de trabalho não somente para os indivíduos, mas para o Brasil e a América Latina.

REFERÊNCIAS

- Aaronson, G., Gustafson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151-175.
- Abílio, L. C. (2018). Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. *Revista Margem esquerda*, 31, 54-61.
- Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-11.
- Abílio, L. C. (2020). Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. *Revista Contracampo*, 39(1), 12-26.
- Abílio, L.C. (2017) Uberização: subsunção real da viração. *Blog da Boitempo*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 18 p.
- Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 37, 658-9.
- Alves, G. (2009). Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, 12(2), 188-197. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200008&lng=pt&tlng=pt. doi: 10.1590/S1414-49802009000200008
- Alves, G. (2014). A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In R. Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Alves, G. (2020). O novo coronavírus e a catástrofe do capitalismo global. *Dossiê Coronavírus e Sociedade*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/dossie-coronavirus/>
- Andrade, R. S. (2008). *Comprometimento e Entrincheiramento na Carreira Profissional de Professores Universitários: examinando suas relações com o bem-estar subjetivo*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- André, R. G., Silva, R. O., & Nascimento, R. P. (2019). “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18(1), 7-34.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. *Serviço Social & Sociedade*, 107, 405-419. Recuperado de

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282011000300002&script=sci_abstract&tlng=pt. doi: 10.1590/S0101-66282011000300002

Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28(81). Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200004&lng=pt&tlng=pt. doi: 10.1590/S0103-40142014000200004

Antunes, R. (2018). *O privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2019). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2020). *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R., & Filgueiras, V. (2020). Plataformas digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39(1), 27-43.

Appay, B., & Thébaud-mony, A. (1997). *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris: Iresco.

Aquino, C. A. B. (2005, agosto). Reflexões sobre a precarização laboral: uma perspectiva da Psicologia Social. *II Jornada Internacional de Políticas Públicas*, São Luis, MA, Brasil, 2. Recuperado de http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27598/1/2005_eve_cabaquino.pdf

Arber, S. (2001). Designing samples. In N. Gilbert (Ed.). *Researching social life* (2nd ed.). London: Sage Publications.

Armstrong, L. (2018). Uberização: qual das relações de trabalho essa categoria faz parte, uma nova?. *Artigos Jus*. Recuperado de <https://jus.com.br/artigos/61026/uberizacao-qual-das-relacoes-de-trabalho-essa-categoria-faz-parte-uma-nova>

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.

Associação Brasileira do Setor De Bicicletas – Aliança Bike (2019). *Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo* (Relatório de Pesquisa/2019). Recuperado de https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf

Azevedo, M. C., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração – RAUSP*, 50(3), 277-291. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rausp/v50n3/0080-2107-rausp-50-03-0277.pdf>. doi: 10.5700/rausp1200

Baboin, J. C. C. (2017). Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista TST*, 83(1), 330-362.

Bachelard, G. (1972). *La formation de l'esprit scientifique*. Paris: J. Vrin.

- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Fossá, M. I. T., Lima, M. P., Lopes, L. F. D., & Costa, V. M. F. (2015). Comprometimento e entrenchamento organizacional: explorando as relações entre os construtos. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 8(2), 235-248.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70.
- Bastos, A. V., & Borges-Andrade, J. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 31-41.
- Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. C., & Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In L. O. Borges, & L. Mourão (Eds.). *As pessoas, o trabalho e as organizações: intervenções a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A.V. B. (1994). *Comprometimento organizacional: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, BSB, Brasil.
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Bauman, Z. (2003). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Beck, K., & Wilson, C. (2001). Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the developmental study of work-related commitment. *Human Resource Management Review*, 11, 257-278.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: an empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 177–190.
- Becker, T. E., Klein, H. J., & Meyer, J. P. (2009). Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 419-452). London: Routledge.
- Bentivi, D. R. C., Carneiro, L. L., & Peixoto, A. L. A. (2020). Trabalhadores em arranjos alternativos de trabalho diante da COVID-19. In M. M. Moraes (Org.), *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para o contexto a pandemia. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho*. Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho/>
- Bezerra, L. E. R. (2019). O Trabalho do motorista de Uber: uma alternativa ao desemprego?. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, 8(2), 01-17.

- Bishop, J. W., Dow Scott, K., Goldsby, M. G., & Cropanzano, R. (2005). A construct validity study of commitment and perceived support variables: a multifoci approach across different team environments. *Group & Organization Management*, 30 (2), 153-180.
- Blau, G., & Holladay, E. B. (2006). Testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 691-704.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11(3), 279-298.
- Bone, K. D. (2019). "I don't want to be a vagrant for the rest of my life": young peoples' experiences of precarious work as a "continuous present." *Journal of Youth Studies*, 1–20.
- Borges-Andrade, J. E. (1993). Comprometimento organizacional na administração pública e em segmentos meio e fim. *Temas em Psicologia*, 2(1), 49-61. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100005&lng=pt&tlng=pt
- Borges-Andrade, J. E. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 2(1), 37-47. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100004&lng=pt&tlng=pt
- Borges-Andrade, J. E., Afanasieff, R. S., & Silva, M. S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. *Anais da XIX Reunião Anual da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*, 19. Ribeirão Preto, SP, Brasil.
- Borsoi, I. C. F. (2011). Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. *Revista de Ciências Sociais*, 55(1), 113-133.
- Bourdieu, P. (1993). *La Misère du monde*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P. (1998). *A precariedade está hoje por toda parte*. Rio de Janeiro: Contrafogos, 119-127.
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. (2013). Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 23(2), 161–173.
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. (2014). Residual Affective Commitment to Organizations: Empirical Evidence for its Effect on Current Commitment and Other Consequences. *Conference of Commitment*.
- Brito, A. P. M. P., & Bastos, A. V. B. (2001). O schema de 'trabalhador comprometido' e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. *Organizações e Sociedade*, 8(22), 177-193.

- Brotherton, C. (2003). The role of external policies in shaping organizational health and safety. In D. A. Hofmann, & L. E. Tetrick (Eds.), *Health and safety in organizations: A multilevel perspective* (pp. 372–396). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Burchell, B. J. (2002). Les conséquences psychologiques et familiales de l'insécurité professionnelle [The psychological and family consequences of occupational insecurity]. *Les Politiques Sociales: Nouvelles précarités, Fonds universitaire de Belgique*, (3-4), 99-115.
- Butler, J. (2020). Judith Butler sobre a Covid-19: O capitalismo tem seus limites. *Dossiê Coronavírus e Sociedade*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/dossie-coronavirus/>
- Cacciamali, M. C. (1983). *Setor informal urbano e formas de participação na produção*. São Paulo: IPE.
- Callea, A. (2018). Validazione del questionario precarietà di vita. *Giornale di Psicologia*, 4(3), 220-229.
- Camus, A. (1942). *Le mythe de Sisyphe*. Paris: Gallimard.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237–262.
- 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(4), 301-320.
- Carvalho, B.C.T. (2000). *Terceirização e comprometimento no trabalho: um estudo de caso na COELBA* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Carvalho, P., Alves, F. J. O., Peixoto, A. L. A., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchamento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. *Psicologia: Teoria e prática*, 13(2), 127-141.
- Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale*. Paris: Gallimard.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* (p. 95). Paris: Seuil, La République des idées.

- Castro, R. R. S. (2002). *Comprometimento de trabalhadores terceirizados em um estudo de caso em duas empresas de prestação de serviços* (Dissertação de Mestrado). Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. Brasil. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/3517/000339355.pdf?sequence=1>
- Chambel, M. J. (2011). *Novos desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores temporários*. Lisboa: Editora RH.
- Chang Jr., J. (2001). *Gestão de pessoas através do desenvolvimento do comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos nesse processo* (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-14072010-080840/publico/TESEJCY.pdf>
- Chen, C. V., & Indartono, S. (2011). Study of Commitment Antecedents: The Dynamic Point of View. *Journal of Business Ethics*, 529 -541.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in workplaces: an integrative approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: functions, correlates, and management. *Group & Organization Management*, 15, 158–176.
- Connelly, C. E., Gallagher, D. G., & Gilley, K. M. (2007). Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 326-355.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). *Métodos de pesquisa em administração* (7a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). *Métodos de Pesquisa em Administração* (12a ed.). Porto Alegre: AMGH Editora.
- Cooper, J. T., Stanley, L. J., Klein, H. J., & Tenhiälä, A. (2014). Profiles of commitment in standard and fixed-term employment arrangements: Implications for work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 149–165.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241–259.
- Costa, F. M., & Bastos, A. V. B. (2009). Múltiplos comprometimentos no trabalho: um estudo entre trabalhadores de organizações agrícolas do polo de fruticultura irrigada de Juazeiro/Petrolina. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 2(2), 280-297.
- Costa, F. M., & Bastos, A. V. B. (2014) Comprometimento Organizacional: Bases para uma Abordagem Processual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 329-337.

- Costa, F. M. (2005). *Múltiplos comprometimentos no trabalho: identificando padrões e explorando antecedentes entre trabalhadores de organizações agrícolas* (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/fabiola_costa.pdf
- Costa, F. M. (2011). *Dinâmica do comprometimento organizacional: um estudo longitudinal entre trabalhadores de organizações agrícolas* (Tese de Doutorado), Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/fabiola_marinho_tese.pdf
- Costa, I. S. A. (2007). Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 105-124.
- Costa, M. S. (2010). Trabalho Informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. *Caderno CRH*, 58(23), 171-190.
- Coutinho, M. C. (2009) Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12 (2), 189-202.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. & Morrow, P. C. (2006). Organizational and client commitment among contracted employees. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 416–431.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos* (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Davis, M. (2020). O coronavírus e a luta de classes: o monstro bate à nossa porta. Blog da Boitempo. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/2020/03/16/mike-davis-o-coronavirus-e-a-luta-de-classes-o-monstro-bate-a-nossa-porta/>
- Demo, G.(2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista Psicologia, Organização e Trabalho*, 3(2), 185-213.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. (2005) Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K., Denzin, & Y. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3rd ed., pp. 1-32). Califórnia: Sage Publications.
- Donnelly, R. (2011). ‘The coalescence between synergies and conflicts of interest in a top consultancy firm: an analysis of the implications for consultants’ attitudes and behaviours’. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 60–73.
- Druck, G., & Franco, T. (2011). Trabalho e Precarização Social. *Caderno CRH*, 24(1), 9-13.
- Druck, G. (2007). *A precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores* (Mimeo). Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno CRH*, 24(1), 37-57.

- Eaton, S. C. (2003). If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance. *Industrial Relations*, 42(2), 145-167.
- Engels, F. (2010). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo.
- Faure-Guichard, C. (1999). Les salariés intérimaires, trajectoires et identités [The provisionally salaried workers, trajectories and identities]. *Travail et Emploi*, 78, 1–20.
- Ferreira, M. C.; Leal, A.; Eveline, M.; Oliveira Souto, S.; Omar, A. G.; Uribe, H. D.; Terrones, A. G., & Florez, M. M. G. (2006) Individualismo e Coletivismo, Percepções de Justiça e Comprometimento em Organizações Latino-Americanas. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 13-24.
- Ferreira, M. P. J. (2019). *A influência da flexibilização do trabalho no comprometimento organizacional e na intenção de abandono: um estudo com os trabalhadores estudantes do ensino superior português* (Dissertação de Mestrado). Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria. Leiria, Portugal.
- Flick, U., Kardoff, E. Von., & Steinke, I. (2004). *A companion to qualitative research*. London: Sage Publications.
- Fonseca, M. (2019). Quais são as startups de delivery preferidas dos brasileiros?. *Exame*. Recuperado de <https://exame.com/pme/quais-sao-as-startups-de-delivery-preferidas-dos-brasileiros/>
- Fontes, V. (2017). Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, 5(8), 45-67.
- Fournier, G., & Bujold, C. (2005). Nonstandard career trajectories and their various forms. *Journal of Career Assessment*, 13, 415–438.
- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). Nonstandard career paths and profiles of commitment to life roles: A complex relation. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 321–331.
- Francesco, A. M., & Chen, Z. X. (2004). Collectivism in action: its moderating effects on the relationship between organizational commitment and employee performance in China. *Group & Organization Management*, 29 (4), 425-441.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista brasileira de Saúde ocupacional*, 122(35), 229-248.
- Freire, D. A. L., & Silva, L. V. (2013). Analisando o vínculo comprometimento organizacional: estudo de caso com militantes do MST. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 14(2), 1-16.
- Freitas, M. N. C., Marques, A. L., & Almeida, L. A. D. (2009). Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2 (2), 92-105.

- Furtado, V. A. (2020). Comprometimento Organizacional em Diferentes Setores Produtivos: Analisando as Dimensões do Construto em Distintos Contextos de Precarização do Trabalho (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil. Recuperado de http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/53278/3/2020_dis_vafurtado.pdf
- Galarneau, D. (2005). L'écart salarial entre employés temporaires et permanents [The wage gap between temporary and permanent workers]. *L'emploi et le revenu en perspective. Statistique Canada*, 6(1), 5–20.
- Galdino, G. A., & Candeias, C. N. B. (2011). Comprometimento no Trabalho e o Relacionamento Interpessoal na Cooperativa de Recicladores de Alagoas – COOPREL. *Interpersona*, 5(1), 35-52
- Galeazzi, I. (2006). Precarização do trabalho. In A. D. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS Editora.
- Gallagher, D. G., & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth... contingently: Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11, 181–208.
- Gallino, L. (2014). *Vite Rinviatè: lo sacandalo del lavoro precario*. Roma: Laterza.
- Galvão, A., & Teixeira, M. (2018). Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In J. D. Krein, D. M. Gimenez & A. L. Santos (Orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 155-181). Campinas: Editora Curt Nimuendajú.
- Galvão, A. (2018). A deterioração das relações de trabalho. In D. Stefano & M. L. Mendonça (Orgs.), *Direitos Humanos no Brasil: Relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos* (p. 264). São Paulo: Outras Expressões.
- Gao, X., & Biemann, T. (2014). How Affective Commitment Changes Over Time: A Longitudinal Analysis of Its Reciprocal Relationship with Income. *Working paper for 2014 Conference on Commitment*.
- Gil, A. C. (2009). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Glass, J. (2004). Blessing or curse? Work–family policies and mother's wage growth over time. *Work and Occupations*, 31(3), 367–394.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(4), 65-71.
- Gonçalves, G. L. (2020). As falsas premissas de Guedes e Bolsonaro sobre a crise da Covid-19. *Blog da Boitempo*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/2020/04/07/as-falsas-premissas-de-guedes-e-bolsonaro-sobre-a-crise-da-covid-19/>
- Gouldner, H. P. (1960) Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 4, 468-490.

- Grohmann1, R., & Qiu, J. (2020). Contextualizando o Trabalho em Plataformas. *Contracampo*, 39(1), 12-26.
- Härtel, C. E. J., & O'Connor, J. M. (2014). Contextualizing research: putting context back into organizational behavior research. *Journal of Management and Organization*, 20(4), 417–422.
- Harvey, D. (1989). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- Harvey, D. (2020). Política anticapitalista em tempos de coronavírus. *Blog da Boitempo*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/2020/03/24/david-harvey-politica-anticapitalista-em-tempos-de-coronavirus/>
- Heimbecker, D. C., Abu-Marrul, M., Silva, R. S., Pinho, A. P. M., & Lima, T. C. B. (2019, junho). With work and no employment: the meaning of work in the gig economy. *XIX Annual Conference of the European Academy of Management*, Lisboa, Portugal, 19. Recuperado de <http://pastconferences.euram.academy/annual-conference-2019>
- Henrique, A. (2020). Morte de motociclistas cresce durante período de quarentena em SP. *Folha de São Paulo*. Recuperado de <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2020/05/morte-de-motociclistas-cresce-durante-periodo-de-quarentena-em-sp.shtml>
- Hirata, H. (2005). Globalização, Trabalho e Gênero. *Revista de Políticas Públicas*, 9(1), 111-128.
- Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Dossiê Sociologias*, 21(11), 24-41.
- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, 24(1), 15-22.
- Horsman, P., Gallagher, D. G., & Kelloway, E. K. (2016). The rise, decline, resurrection, and growth of union commitment research. In J. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment* (pp. 165-177). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Hrebiniak, L. G., & Alluto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573 p.
- Huws, U. (2003). *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in Real World*. New York: Monthly Review Press.
- IBGE (2018). *Pesquisa de Orçamento Familiar 2017/2018*. Recuperado de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101670.pdf>
- IBGE (2018). Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios – Contínua. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=24091&t=sobre>
- IBGE (2019). Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil. *Informação Demográfica e Socioeconômica*, 41(1), 1-12.

- IBGE (2019). Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios – Contínua. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=27762&t=sobre>
- Ingersoll, G. L., Kirsch, J. C., Merk, S. E., & Lightfoot, J. (2000). Relationship of Organizational Culture and Readiness for Change to Employee Commitment to the Organization. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 30(1), 11–20. Recuperado de https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2000/01000/Relationship_of_Organizational_Culture_and.4.aspx
- Jan, A. (2018). Bicycle deliveries until something better comes up. *Nouvelle revue du travail*. Recuperado de <https://journals.openedition.org/nrt/3803>. doi: 10.4000/nrt.3803
- Jarman, D. (2017). Social network analysis and the hunt for homophily: diversity and equality within festival communities. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 10(2), 117–133.
- Jaros, S. J., & Culpepper R. (2014). An analysis of Meyer and Allen’s continuance commitment construct. *Journal of Management and Organization*, 20(1), 79-99.
- Jensen, T. F. (2018). Do abismo à base: desafios para a ação sindical. In D. Stefano & M. L. Mendonça (Orgs.), *Direitos Humanos no Brasil: Relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos* (p. 264). São Paulo: Outras Expressões.
- Kalleberg, A. L. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *RBCS*, 24(1), 21-30.
- Kalleberg, A. L., & Reynolds, J. (2003). Work attitudes and nonstandard work arrangement in the United States, Japan, and Europe. In S. Houseman & M. Osawa (Eds.), *Nonstandard work in developed economies: Causes and consequences*, 423–477.
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kanan, L. A., & Arruda, M. P. (2013). A organização do trabalho na era digital. *Estudos de Psicologia*, 30(4), 583 – 591.
- Katz L, Krueger A. (2016). *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*. Cambridge: Nat. Bureau Econ. Res.
- Khan, S., Siddique, R., Li, H., Ali, A., Shereen, M.A., Bashir, N., & Xue, M. (2020). Impact of Coronavirus Outbreak on Psychological Health. *J Global Health*. Jun, 10(1):010331. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7180007/>. doi: 10.7189/jogh.10.010331
- Kiesler, C. A., & Sakamura, J. A. (1966). A test of a model for commitment. *Journal of personality and social psychology*, 3, 349-353.

- Kinnie, N., & Swart, J. (2012). Committed to whom? Professional knowledge worker commitment in cross-boundary organisations. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 21-38.
- Klein, H. J., Brinsfield, C. T., Cooper, J. T., & Molloy, J. C. (2016). Quondam Commitments: An Examination of Commitments Employees No Longer Have. *Academy of Management Discoveries*, 3(4), 331–357.
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. B. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37, 130–151.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In H. J. Klein, T. E. Becker & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*. Florence: Routledge/Taylor and Francis Group.
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Dufлот, V. (2020). Commitment System Theory: The Evolving Structure of Commitments to Multiple Targets. *Academy of Management Review*. Recuperado de <https://research.vu.nl/en/publications/commitment-system-theory-the-evolving-structure-of-commitments-to>
- Kondratuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment? *Journal of Vocational Behavior*, 65, 332-349
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 6(12), 32-67.
- Kramer, J. C. (2017). *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: Utopias do nosso tempo?* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil. Recuperado de <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Krein, J. D., Abílio, L. C., Freitas, P., Borsari, P., & Cruz, R. (2018). Flexibilização das Relações de Trabalho: insegurança para os trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 52, 41-66.
- Kremer, A., & Faria, J. H. (2004). Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. *REAd*, 41(10).
- Kuabara, P. S. S., & Sachuk, M. I. (2010). Estudo do Comprometimento Organizacional na PEM – Penitenciária Estadual de Maringá. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 9(3), 1-16.
- Lameira, F. L. M., & Ribeiro, T. G. (2020). Uber: trabalho precarizado em tempos de economia de compartilhamento na cidade de Belém. *Complexitas - Revista de Filosofia Temática*, 4(1), 65-70.

- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 6, 79-90.
- Langdon, S. J. (2015). Foregone harvests and neoliberal policies: Creating opportunities for rural, small-scale, community-based fisheries in southern Alaskan coastal villages. *Marine Policy*, 61, 347–355.
- Leclerc-Olive, M., & Engrand, S. (2000). Sortir de la précarité de l’emploi: Entre routine et projet [Getting out of precarious employment: between routine and project]. In I. Billiard, D. Debordeaux, & M. Lurol (Eds.), *Vivre la précarité: Trajectoires et projets de vie [Living in precariousness: Trajectories and life projects]* (pp. 37-60). La Tour d’Aigues: Éditions de l’Aube.
- Leite, E. S., & Melo, N. M. (2008). Uma nova noção de empresário: a naturalização do “empreendedor”. *Revista de Sociologia e Política*, 16, 35-47.
- Leite, K. C. (2019). Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. *Revista de Ciências Sociais*, 51(1), 108-125.
- Leite, M. P. (2009) O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In M. P. Leite & A. M. C. Araújo (Orgs.), *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México*. São Paulo: Annablume.
- Leite, N. R. P., Silva, M. A. B., & Silva, J. C. (2020, novembro). Atitudes e comportamentos diante de uma pandemia: um estudo observacional do filme ‘Guerra Mundial Z’. *Anais XXIII Semead, Seminários em Administração*, 23. Recuperado de <https://login.semead.com.br/23semead/anais/arquivos/861.pdf>
- Leone, E. T. (2010). O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal. *Série Trabalho Decente no Brasil – Documento no 3*. Recuperado de <http://www.oitbrasil.org.br/node/247>
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In R. Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Maia, F. H. M. (2011). *Comprometimento Organizacional nos Operadores de Call Center Um estudo de Caso* (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal. Recuperado de <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/3487/1/Tese%20de%20Mestrado%20Ci%C3%A7ncias%20Empresariais%20-%20Victor%20Maia.pdf>
- Malaguti, M. L. (2001). *Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L., & Vézina, M. (2002). Précarité d’emploi, rapport au travail et intégration sociale [Employment precariousness, relation to work and social integration]. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 15(1), 111–130.
- Malvezzi, S., Hazin, I., & Bizarro, L. (2020). O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para o contexto a pandemia.

In D. R. C. Bentivi (Org.). *Retrato da Psicologia Brasileira no Cenário da COVID-19*. Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/download/286>

- Marler, J. H, Woodard Barringer, M, & Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425-453. doi: 10.1002/(ISSN)1099-1379
- Marques, A. C. P. (2014). *O Comprometimento Organizacional dos Trabalhadores Temporário*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal.
- Marques, L., Henrique, A., Teixeira, D. & Abilio, L. C. (2018). Informalidade: Realidades e Possibilidades para o Mercado de Trabalho Brasileiro. *Fundação Perseu Abramo*, 1-26.
- Marx, R. (1992). Processo de trabalho e grupos semi-autônomos: a evolução da experiência sueca de Kalmar aos anos 90. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 32(2), 36-43.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mattoso, J. (1999). *O Brasil desempregado: como foram destruídos três milhões de empregos nos anos 90*. São Paulo: ABRAMO.
- Mattoso, J. (2000). Tecnologia e Emprego: uma relação conflituosa. *São Paulo em Perspectiva*, 14(3), 115-123.
- McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Laczniak, R. N. (2001). External organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 11, 237–256.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697–730.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M. & Marques, G. M. (2003). Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. *RAC*, 7(4), 187-209.
- Menegon, L. F. & Casado, T. (2006). O contrato psicológico como ferramenta para a gestão de pessoas. *Revista da Administração – RAUSP*, 41(2), 125-135 p.
- Menezes, I. G. (2009). *Comprometimento organizacional: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais* (Tese de Doutorado). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/igor_menezes_tese.pdf
- Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2009). Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. *Psicologia em Revista*, 15 (3), 200-215.

- Mészáros, I. (2014). Marx, nosso contemporâneo, e seu conceito de globalização. In R. Antunes (Org.) *Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil III* (pp. 25-36). São Paulo: Boitempo Editorial.
- 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. 37-68). New York: Routledge.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Managing for Commitment. In: Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application. *Advanced Topics in Organizational Behavior*. California: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 83–93.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 152-156.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Minayo, M. S. Pesquisa social: teoria, método e criatividade, 2004. Petrópolis: *Coleção Temas Sociais*, Editora Vozes.
- Moe, N. B., Šmite, D., Hanssen, G. K., & Barney, H. (2013). From offshore outsourcing to insourcing and partnerships: four failed outsourcing attempts. *Empirical Software Engineering*, 19(5), 1225–1258.
- Moraes, L. F. R., Marques, A.L.; Kilimnik, Z.M.; Pereira, L.Z., & Santos, C.M.Q. (1997). Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo em universidades federais mineiras. *Encontro da ANPAD*, 1997, RJ.
- Morin, A. J. S., Morizot, J., Boudrias, J.-S., & Madore, I. (2011). A multifoci person-centered perspective on workplace affective commitment: a latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods*, 14, 58–90.
- Morrow, P. C. (1993). The theory and measurement of work commitment. *Greenwich, CT: Jai*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment - A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 567-579.
- Nogueira, C. M. (2011). *O trabalho duplicado*. São Paulo: Expressão Popular.
- Nord, W. R., & Fox, S. (2004). O indivíduo nos estudos organizacionais: o grande ato de desaparecimento? In S. R. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Orgs). *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Olinto, G., & Oliveira, Z. L. (2004). Gênero e trabalho precário no Brasil urbano: perspectivas de mudança. *Encontro Nacional de Estudos Populacionais - ABEP*, 14. Recuperado de <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1310/1274>
- Oliveira, E. N. P., Moita, D. S., & Aquino, C. A. B. (2016). O Empreendedor na Era do Trabalho Precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. *Psicologia Política*, 36(16), 207-226.
- Oliveira, M. P. S. & Teodoro, M. C. M. (2018) A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, 39(1), 175-191.
- Oliveira, P. L. M & Bardagi, M. P. (2010). Estresse e Comprometimento com a Carreira em Policiais Militares. *Boletim de Psicologia*, 509(131), 153-166.
- Omar, M. K. (2013). Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: The Mediating Role of Work-life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 4-12.
- O'reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3).
- Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 549-563.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle [The precarious salaried worker: The new forms of occupational integration]*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Pfeffer J, Baron J. 1988. Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment. In B. Staw, L Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior* (pp. 247-303). Greenwich: JAI Press
- Pinho, A. P. M. (2009). Comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacionais: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações (p. 256). (Tese de Doutorado). Escola de Administração de Empresas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/24580/1/ANA%20PAULA%20MORENO%20PINHO%20BRITO.pdf>

- Pochman M. (2001). *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 63-73.
- Ramalho, M. F. & Lima, J. C. (2016). As múltiplas faces do trabalho precário e o sindicalismo: a experiência brasileira. *Trabajo y Sociedad*, 27, 93-108.
- Randall, D. M., Fedor, D. B., & Longenecker, C. O. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 210-224.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Riessman, C. K. (2005). Narrative Analysis. In C. K. Riessman. *Narrative, Memory & Everyday Life*. University of Huddersfield, Huddersfield. Recuperado de http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/4920/2/Chapter_1_-_Catherine_Kohler_Riessman.pdf
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional* (9a ed.). São Paulo. Prentice Hall.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA. Brasil. Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/ana_carolina_rodrigues.pdf
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia - Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2012). Entincheiramento organizacional: construção e validação da medida. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 688-700.
- Rodrigues, A. C. A., Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., & Sakamoto, R. (2013, setembro). Como se Constroem e se Desenvolvem o Entincheiramento e o Comprometimento com a Organização: Análise Qualitativa de Diferentes Trajetórias Profissionais. *XXXVII Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado de http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/68/2013_EnANPAD_GPR1953.pdf

- Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. C. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In Moraes, M. M. (Org.). *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para o contexto a pandemia. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho*. Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/noticias/os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho-textos-do-volume-2/>
- Rodrigues, A. C., & Bastos, A. V. B. (2011). Entrincheiramento organizacional: Proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*, 161-178
- Rosenfield, C. L. (2011). Trabalho decente e precarização. *Tempo social – Revista de Sociologia da USP*, 23(1), 247-268.
- Rossenberg, Y. G., Howard, J. K., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., Cross, D., Rodrigues, A. C., Duflot, V., Kilroy, S. Ali, N., Rapti A., Ruhle, S., Solinger, O., Swart, J., & Zeynep, Y. (2018) The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:2, 153-167.
- Rousseau, D. M., & Fried, Y. 2001. Location, location, location: contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22: 1-13.
- Rowe, D. E. O., & Bastos, A. V. B. (2007). Comprometimento no trabalho: explorando o conceito, seus antecedentes e consequentes entre docentes universitários. *I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Natal, RN, Brasil, 1. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR214.pdf>
- Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações. Revista de sociologia*, (7), 91-105.
- Sabino, A. M., & Abílio, L. C. (2019). Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 2(2), 109-135.
- Sancha, C., Wiengarten, F., Longoni, A., & Pagell, M. (2019). The moderating role of temporary work on the performance of lean manufacturing systems. *International Journal of Production Research*, 1–21.
- Santos, B. S. (2020). *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Almedina.
- Santos, B. S. (2020). Coronavírus: tudo que é sólido desmancha no ar. *Dossiê Coronavírus e Sociedade*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/dossie-coronavirus/>
- Santos, M. (2013). *Pobreza Urbana* (3a ed.). São Paulo: Edusp.
- Scheible, A. C. F., Bastos, A. V. B., & de Aguiar Rodrigues, A. C. (2013). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Revista de Administração*, 48(3), 530

- Shahnawaz, M. G., & Juyal, R.C. (2006) Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in different organizations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(3), 171-178.
- Silva, E. E. C. (2009). *Consentimento Organizacional: uma proposta de medida do construto*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/eliana_edington.pdf
- Silva, L. M. (2003). Mercado de trabalho ontem e hoje: informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento. In M. A. Santana & J. R. Ramalho (Orgs.) *Além da fábrica: sindicatos, trabalhadores e a nova questão social*. São Paulo, Boitempo.
- Simosi, M. (2012). Trajectories of organizational commitment: A qualitative study in a Greek public sector organization. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(1), 111–130.
- Siqueira, M. M. M. (2005). Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 10 (1), 83-93.
- Siqueira, M. M. M. & Gomide Júnior, S. (2004). Vínculos do indivíduo com a organização e com o trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed.
- Slattery, J. P, Selvarajan, T. T, Anderson, J. E., & Sardesai, R. (2010). Relationship between job characteristics and attitudes: a study of temporary employees. *Journal Of Applied Social Psychology*, 40(6), 1539-1565.
- Smithson, J., Lewis, S., & Guerreiro, M. D. (1998). Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar. *Sociologia – problemas e práticas*, 27, 97-113.
- Solinger, O. N., Hofmans, J., Bal, P. M., & Jansen, P. G. (2016). Bouncing back from psychological contract breach: How commitment recovers over time. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 494-514
- Solinger, O. N., Olffen, W. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Solinger, O. N., van Olffen, W., Roe, R. A., & Hofmans, J. (2013). On becoming (un) committed: A taxonomy and test of newcomer onboarding scenarios. *Organization Science*, 24(6), 1640-1661.
- Solinger, O., Hofmans, N. J., & Van Olffen, W. (2015). The dynamic microstructure of organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88: 773–796.
- Spink, M. J. (2010). *Linguagem e produção de sentidos no cotidiano* (p. 72). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.

- Spink, M. J. P. (2004). O estudo empírico das representações sociais. In M. J. P. Spink (Org.) *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social* (pp. 85-108). São Paulo: Brasiliense.
- Spreitzer, G., Cameron, L., & Garrett, L. (2017) Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 4, 473–99.
- Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class* (p. 198). London: Bloomsbury.
- Teodoro, M. C. M., D'Afonseca, T. C., & Antonieta, M. (2017). Disrupção, Economia Compartilhada e o Fenômeno Uber. *Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas*, 39(20), 30.
- Thiry-Cherques, H. R. (2007). O trabalho individualizado: da venda à dádiva. *Revista de Administração Pública*, 41(4), 707-731.
- Tosta, T. L. D. (2008). Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade (p. 272). (Tese de Doutorado), Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, BSB, Brasil. Recuperado de https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6332/1/2008_TaniaLudmilaDTosta.pdf
- Traulsen, J. M., & Druedahl, L. C. (2018). Shifting perspectives – Planning for the future of the pharmacy profession taking current labor market trends into consideration. *Research in Social and Administrative Pharmacy*.
- Van Doorn, N. (2017). Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47–71.
- Vasapollo, L. (2006). O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In R. Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo.
- Ventura, F. (2019). Projeto de lei em São Paulo limita carros do Uber e 99 ao número de táxis. *Tecnoblog*. Recuperado de <https://tecnoblog.net/311877/projeto-lei-limita-carros-uber-99-numero-taxis-sao-paulo/>
- Vergara, S. C. (1998). *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Editora Atlas S. A.
- Von Bertalanffy, L. 1968. *General system theory: Foundations, development, applications*. New York: Braziller.


- Wasti, S. A., Peterson, M. F., Breitsohl, H., Cohen, A., Jørgensen, F., Rodrigues, A. C. A., Weng, Q., & Xu, X. (2016). Location, location, location: Contextualizing workplace commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 613–632.
- Wayne, S. J., Coyle-Shapiro, J. A.-M, Eisenberger, R., Liden, R. C., Rousseau, D. M., & Shore, L. M. Social influences. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Orgs.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 253-284). New York/London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wilson, S., & Elbert, N. (2013). Precarious work: economic, sociological and political perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 24(3), 263-278.
- Witte, H.D., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in Four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 149-188.
- Wright, P. M., & Kehoe, R. R. (2009). Organizational-Level Antecedents and Consequences of Commitment. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Orgs.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 285-307). New York/London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Barreto, A. C. (2020). Os Impactos no Mundo do Trabalho e a Prática Reflexiva Telepresencial no Contexto da Pandemia. O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para o contexto a pandemia. In Bentivi, D. R. C. (Org.), *Retrato da Psicologia Brasileira no Cenário da COVID-19*. Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/download/286>
- Zeytinoglu, I. U., Moruz, J., Seaton, M. B., & Lillevik, W. (2003). *La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques [Health at work of women in nonstandard jobs]*. Ottawa: Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine.
- Zhang, J., Wu, W., Zhao, X., & Zhang, W. (2020). Recommended psychological crisis intervention response to the 2019 novel coronavirus pneumonia outbreak in China: a model of West China Hospital. *Precision Clinical Medicine*. 3 (1) 3–8.
- Žižek, S. (2020). A pandemia e a nova classe trabalhadora. *Dossiê Coronavírus e Sociedade*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/dossie-coronavirus/>
- Žižek, S. (2020). *Pandemia: COVID-19 e a reinvenção do comunismo*. São Paulo: Boitempo.

ANEXO I – MATERIAIS DE APOIO




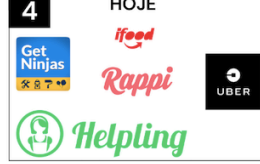
Imagem enviada aos entregadores:

Pode me ajudar em minha pesquisa de mestrado?

Por favor, me mande sua história profissional via audio no WhatsApp.

 (11) 96081-2449

Essa é sua história e você é a melhor pessoa para contá-la. Mas, abaixo estão algumas dicas.


1 	2 TRABALHO ANTES DO APP 	3 	4 HOJE 
Você é o personagem principal da sua história, e ela acontece em uma linha do tempo. Pense nessa linha, com datas e acontecimentos marcantes, antes de me contar sua história.	Comece falando como era seu trabalho antes do aplicativo, em detalhes. Como você se sentia? Sua renda era suficiente? As condições de trabalho eram boas?	Depois conte como foi o processo de sair/ficar nesse trabalho e começar a trabalhar com aplicativo. Se puder, compare os dois trabalhos.	Por último, quero saber do seu presente. Por que escolheu trabalho por app? O que mudou no seu trabalho depois que você começou a usar o app? Algo melhorou, ou algo piorou? Como se sentia logo que começou a trabalhar com app? Como é seu trabalho hoje?

Depois que me mandar o áudio, eu mandarei uma mensagem para marcarmos uma conversa por WhatsApp video.
Muito obrigada! Juliana Correia





Imagem enviada às entregadoras:

Pode me ajudar em minha pesquisa de mestrado?

Por favor, me mande sua história profissional via audio no WhatsApp.

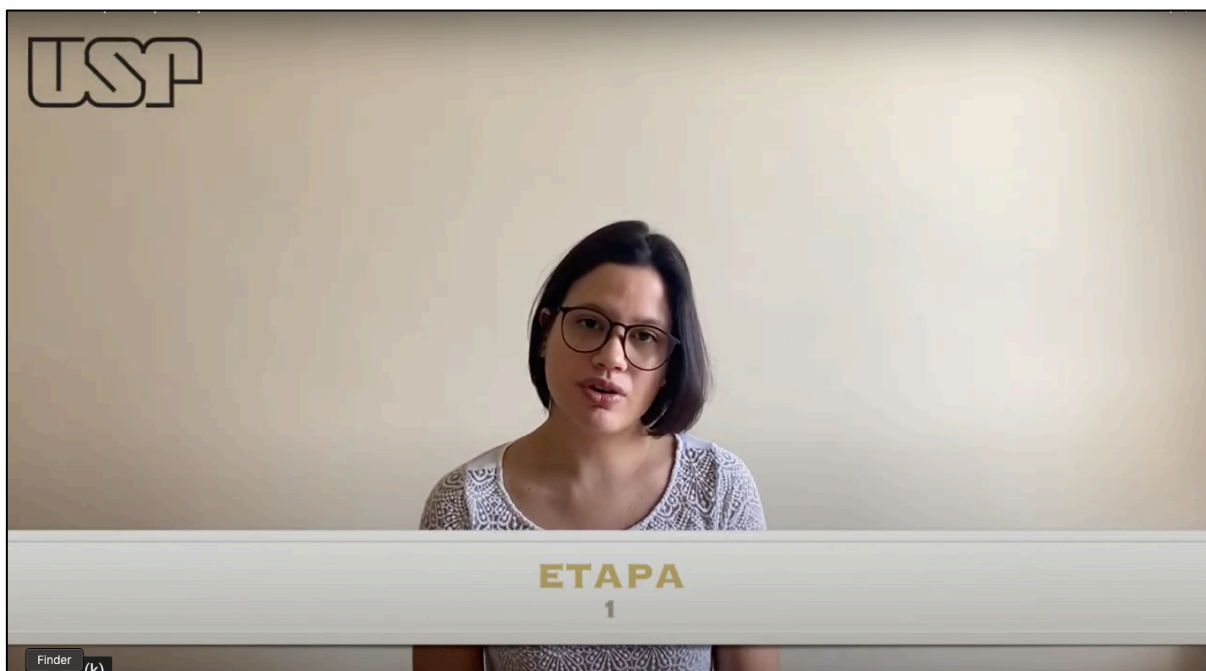
 (11) 96081-2449

Essa é sua história e você é a melhor pessoa para contá-la. Mas, abaixo estão algumas dicas.

1 	2 TRABALHO ANTES DO APP 	3 	4 SEU TRABALHO HOJE 
Você é a personagem principal da sua história, e ela acontece em uma linha do tempo. Pense nessa linha, com datas e acontecimentos marcantes, antes de me contar sua história.	Comece falando como era seu trabalho antes do aplicativo, em detalhes. Como você se sentia? Sua renda era suficiente? As condições de trabalho eram boas?	Depois conte como foi o processo de sair/ficar nesse trabalho e começar a trabalhar com aplicativo. Se puder, compare os dois trabalhos.	Por último, quero saber do seu presente. Por que escolheu trabalho por app? O que mudou no seu trabalho depois que você começou a usar o app? Algo melhorou, ou algo piorou? Como se sentia logo que começou a trabalhar com app? Como é seu trabalho hoje?

Depois que me mandar o áudio, eu mandarei uma mensagem para marcarmos uma conversa por WhatsApp video.
Muito obrigada! Juliana Correia

Foto de trecho do vídeo explicativo:



Roteiro da fala do vídeo explicativo:

Vídeo de apresentação da pesquisa (aproximadamente 2 minutos): Olá, esse é um convite para participação em pesquisa. Eu sou Juliana Correia, faço parte de um grupo de pesquisa da USP [nome do grupo apresentado na base do vídeo], estou estudando as histórias de profissionais que usam aplicativos para trabalhar [logos de aplicativos aparecem na base do vídeo]. Gostaria de convidar você a participar dessa pesquisa. Primeiro, quero dizer que nenhum dado pessoal vai ser divulgado. Sua participação é importante não só para a minha formação, mas para que nós possamos entender melhor sobre esses tipos de trabalho. Seria uma honra se você pudesse conversar comigo e me contar sobre sua vida profissional. Se você aceitar, essa conversa terá duas etapas.

Na primeira, que pode ser logo após esse vídeo terminar, você me manda um áudio, vídeo ou texto me contando sobre sua vida profissional antes e depois do aplicativo. Como em toda história, você pode pensar em eventos que mais marcaram sua trajetória profissional, pessoas, fatos marcantes, etc. Quando me contar sobre os trabalhos que você já teve (não precisam ser todos, mas pelo menos um antes do aplicativo), lembre de mencionar o que você fazia, como se sentia, como era a interação com seus colegas, se sua renda era suficiente, entre outras coisas que você achar importante.

Com isso, iremos para a segunda e última etapa: marcaremos um dia e horário para nos encontrarmos, online, para que eu possa lhe fazer algumas perguntas sobre a história que você me contou. Nesse encontro, não farei nenhum julgamento e gostaria de dizer que não há respostas certas ou erradas. A duração desse encontro varia de pessoa para pessoa, mas gostaria que você reservasse pelo menos 30 minutos do seu tempo para isso.

Se você aceitar esse convite, já pode me mandar a primeira fase no Whatsapp ou e-mail, ou seja, me contar por áudio, vídeo ou texto – o que você achar melhor – sobre sua vida profissional, desde antes do aplicativo até agora. Em, no máximo, uma semana, nós

combinaremos nossa conversa online, no horário mais adequado para você e conversaremos sobre sua história. Estou disponível para conversar e tirar todas as suas dúvidas. Muito obrigada!

Exemplo de mensagem enviada ao trabalhador:

Olá,
Estou estudando histórias de pessoas que usam aplicativos para trabalhar. Você poderia conversar um pouco comigo? No vídeo abaixo, explico mais sobre a pesquisa e como você pode me ajudar (1 áudio e 1 ligação). Eu não tenho como te recompensar financeiramente, mas esse estudo busca melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores por aplicativo.
Se tiver dúvidas, pode me perguntar por aqui.

Muito obrigada!
Abraço, Juliana

10:43 ✓





<https://youtu.be/GMN6XkwLv5c>

10:43 ✓

Pode me ajudar em minha pesquisa de mestrado?

Por favor, me mande sua história profissional via áudio no WhatsApp.
(11) 96081-2449

Essa é sua história e você é a melhor pessoa para contá-la. Me, abaixo estão algumas dicas:

<p>1</p>  <p>Você é o personagem principal de sua história, e ela acontece em uma linha do tempo. Pense nessa linha, com datas e acontecimentos marcantes, antes de me contar sua história.</p>	<p>2 TRABALHO ANTES DO APP?</p>  <p>Como foi antes de trabalhar com aplicativos, em detalhes. Como você se sentiu? Sua rotina era suficiente? As condições de trabalho eram boas?</p>	<p>3</p>  <p>Depois conte como foi o processo de sair/ficar nesse trabalho e começar a trabalhar com aplicativos. Se possível, compare os dois trabalhos.</p>	<p>4 HOJE</p>  <p>Por último, quero saber do seu presente. Por que escolheu trabalhar por app? O que mudou no seu trabalho depois que você começou a usar o app? Alguém melhorou, ou algo piorou? Como se sente hoje que começou a trabalhar com app? Como é seu trabalho hoje?</p>
--	--	--	--

Depois que me mandar o áudio, eu mandarei uma mensagem para marcarmos uma conversa por WhatsApp, tá? Me, muito obrigada! Juliana Correia

10:44 ✓

ANEXO II – FICHA INDIVIDUAL

15SPM26 (15)	Idade: 26	Estado civil: casado
	Raça/Etnia: branco	Filhos: 0
	Sexo: Masculino	Escolaridade: Sup. Incompleto
	Renda Média: R\$ 1800,00	Cidade/Estado em que mora(se nasceu tb): Santo André/SP – sbc/sbc
Trabalho antecessor: Trabalhava em oficina mecânica, depois começou a trabalhar em ferramentaria. Foi mandado embora e viu o aplicativo como única opção possível.		
Trabalho em app: É entregador de aplicativo, usa moto própria para trabalhar. Trabalha 5 dias por semana, aproximadamente 7hs/dia. Tinha, com o app, uma renda de R\$ 2.000,00.		
Trabalho atual: Concursado IBGE, com renda de R\$ 1700,00. Mas, combina esse trabalho com o app.		
ELEMENTOS DE ANÁLISE		
Dimensões <input checked="" type="checkbox"/> vínculos de trabalho e relações contratuais; <input checked="" type="checkbox"/> organização e condições de trabalho; <input type="checkbox"/> precarização da saúde dos trabalhadores; <input type="checkbox"/> fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva <input type="checkbox"/> natureza da representação e organização coletiva (sindical).		
Fases vulnerabilização <input type="checkbox"/> perda de suportes sociais e afetivos; <input checked="" type="checkbox"/> perda de confiança; <input checked="" type="checkbox"/> impedimento do repouso e da recuperação do cansaço; <input checked="" type="checkbox"/> atividade impedida; <input type="checkbox"/> renúncia à ética; <input type="checkbox"/> perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho;		
<input type="checkbox"/> silenciamento; <input type="checkbox"/> perda da possibilidade de autenticidade; <input type="checkbox"/> impedimento a ser reconhecido; <input checked="" type="checkbox"/> perda do respeito/ser desconsiderado e ferido em sua dignidade; <input type="checkbox"/> despossessão de si mesmo; <input type="checkbox"/> invisibilização.		
Síntese: Gostava de veículos e, por isso, sempre seguiu ocupações nessa área. Tanto que cursou mecânica. Diz que gosta do dinamismo que o aplicativo lhe apresenta. Um trabalho impacta o outro, então o trabalhador tem que fazer escolhas quanto a qual trabalhar. Reclama quanto ao suporte do aplicativo, diz que não é suficiente e que o trabalhador tem que se deslocar até a base de suporte, que fica distante de sua casa. Menciona que reconhece que é um trabalho perigoso, mas que gosta do dia a dia na rua. Salieta que há brechas no app que o fazem ser inseguro (no sentido de roubos tanto dos entregadores quanto dos clientes). Mesmo passando em concurso público, o contrato tem tempo determinado de 3 anos.		
Pandemia: Diz que a pandemia reduziu a quantidade de entregas que ele tinha, por conta do aumento da quantidade de entregadores na rua, mas, não teve tantos impactos financeiros, por estar no app há mais tempo. Quando começou a pandemia, parou um tempo de trabalhar.		
Repercussões para o indivíduo: por mais que tenha problemas com o trabalho no app, sair do trabalho tipo CLT o fez sentir livre.		Repercussões para a classe trabalhadora: O trabalhador atribui a queda de rendimento e de entregas ao cenário pandêmico que gerou desemprego e, conseqüentemente, aumentou a concorrência entre os entregadores. Não atribui responsabilidade ao app.
Manifestações dos vínculos: Demonstra possível entrenchamento com o aplicativo, pois é enfático ao dizer que só começou a trabalhar como entregador porque se via sem opções. Possível quondam com a ferramentaria, após a demissão (<i>"fiquei com uma mão na frente e outras atrás"</i>).		
Focos possíveis/citados: 1. Aplicativos (iFood, Uber, Rappi); 2. Clientes app; 3. Oficina mecânica; 4. Ferramentaria; 5. IBGE;		

ANEXO III – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTA NARRATIVA

1. Vamos começar lembrando algumas falas ditas por você no áudio. E, depois farei uma pergunta sobre elas. *[Trazer falas e expressões do trabalhador, ressaltando as mudanças que foram salientadas por ele no áudio]. Certo?*
2. Tem mais alguma mudança que você gostaria de mencionar quando você compara seus trabalhos? Como você se sente em relação a essas mudanças? Com quais aplicativos você trabalha hoje? *[Explorar formal/informal, se for o caso]*
3. Falando em mudanças... eu queria saber como a pandemia afetou seu trabalho e sua vida pessoal. *[Explorar emoções]*
4. A história que você me contou até agora tem alguns personagens: *[focos. Se ficar confuso para o trabalhador entender, dizer “essas pessoas” ou “esses trabalhos”]* Tem mais algum personagem importante, além desses, que faz parte da sua história com esses trabalhos? Me conte como essa relação, com cada um desses personagens mudou ao longo do tempo.
5. Um personagem comum em nossas vidas profissionais são os colegas de trabalho. Qual o papel dos seus colegas de trabalho na sua trajetória profissional? Você pode contar alguma história que represente isso. *[Comparar colegas de ambos os trabalhos]*
6. Ainda pensando em todos esses personagens *[focos. Se ficar confuso para o trabalhador entender, dizer “essas pessoas” ou “esses trabalhos”]* com qual ou quais desses personagens você uma relação de afeto, dedicação e responsabilidade? Por quais motivos?
7. Por último: com qual ou quais desses personagens *[focos. Se ficar confuso para o trabalhador entender, dizer “essas pessoas” ou “esses trabalhos”]* você diria que se relaciona somente porque precisa? Ou seja, se você tivesse outra opção, não se relacionaria. Por quais motivos?
8. *[Se não tiver respondido ainda...]* Por quais razões você continua no trabalho em aplicativo?

Característica Sociodemográficas

Idade:	Estado civil:
Cor:	Filhos:
Sexo:	Escolaridade:
Renda Média: R\$	Cidade/Estado em que mora/nasceu:

ANEXO IV – TERMO DE CONSENTIMENTO (APRESENTADO ORALMENTE)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Pesquisa: Vínculos no trabalho em aplicativos

Obrigada pela sua disposição em participar deste projeto de pesquisa.

Este estudo busca compreender os vínculos desenvolvidos pelos trabalhadores (as) que migraram de contextos formais para contextos de trabalho informais.

Para abordar o assunto, serão conduzidas entrevistas com brasileiros com idade mínima de 18 anos, em diferentes cidades do Brasil.

As entrevistas serão gravadas e armazenadas, de forma confidencial, em arquivos digitais. Ao final do processo, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução 466/12. Os resultados serão divulgados sempre com dados analisados em conjunto, podendo ser publicados em forma de relatórios e comunicações científicas (artigos, dissertações, teses, capítulos de livro), apenas para fins acadêmicos.

Benefícios e riscos

A pesquisa, ao identificar e compreender o processo de construção de vínculos de trabalhadores (as) que migraram de contextos de trabalho formais para contextos informais, pode dar insumos tanto para instituições públicas, como privadas, para o desenvolvimento de programas de apoio a esse perfil populacional.

Em relação aos riscos, o presente estudo apresenta riscos mínimos. A entrevista desenvolvida envolve questões que abordam assuntos pessoais da vida e percepções do respondente, as quais podem causar certo desconforto e indisposição por parte dos entrevistados.

Em relação aos seus direitos como participante:

- A sua participação é totalmente voluntária;
- Você pode se recusar a responder qualquer pergunta, a qualquer momento;
- Você está livre para encerrar a entrevista a qualquer momento;
- O áudio captado por esta entrevista será mantido de forma confidencial e estará disponível apenas para a pesquisadora e para a posterior transcrição e possível utilização de alguns trechos com o único propósito de publicação em jornais e outros veículos acadêmicos.

Ao assinar esse documento, você está assegurando que concorda com todos os termos e condições mencionados acima, bem como entende os riscos e benefícios envolvidos. O termo deverá ser rubricado em duas vias, uma ficará em posse do pesquisador e uma em posse do respondente.

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

PPGA- Programa de Pós Graduação em Administração.

Pesquisadora Principal: Juliana Correia da Silva

Endereço: Av. Prof. Luciano Gualberto, 908 - Butantã, São Paulo - FEA 01 - sala C 23.

Email: julianacorreia@usp.br

Assinatura do Participante

Data

Assinatura da Pesquisadora

Data

ANEXO V – TRAJETÓRIAS DE PRECARIZAÇÃO

Tabela 12

Síntese das trajetórias e elementos de precarização dos sujeitos

ID	TRAJETÓRIA	ELEMENTOS DE PRECARIZAÇÃO DA TRAJETÓRIA
1SPF44	Conta que era empreendedora em seu país, mas os problemas no negócio a fizeram desanimar. Já no Brasil, começou a trabalhar como funcionária de supermercado. Foi desligada de seu último trabalho e começou o trabalho em aplicativo tendo em vista a necessidade financeira. Ainda almeja voltar a algum trabalho CLT e usar o aplicativo apenas como complemento de renda.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: impedimento de repouso, atividade impedida, perda de possibilidade de autenticidade, perda de respeito.
2SPF29	Trabalhava em loja e era registrada, até então, tinha todos seus direitos garantidos. Mas, a loja abriu falência e não recebeu nada: o que gerou um significativo desconforto para a trabalhadora, que já não gostava das condições em que estava submetida no trabalho. Começou o trabalho com aplicativo após isso e, embora tenha tido dificuldades no começo, hoje gosta muito e não quer sair.	A trabalhadora não considera que houve precarização, mas que trabalhava em ambiente precário, contendo os seguintes elementos: dimensões – vínculos de trabalho e relações contratuais, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; fases – perda de suportes sociais e afetivos; impedimento de repouso, atividade impedida.
3SPM34	Trabalhou aproximadamente 10 anos em multinacionais, mas se sentiu menosprezado pelos colegas e chefes algumas vezes – motivando seu desligamento. Menciona gostar do trabalho de motoboy, embora reconheça a ausência de direitos e não veja outra possibilidade profissional para si.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho; Fases: impedimento de repouso, perda de respeito.
4MTM32	Era mecânico, mas mudou de cidade e teve que buscar outro trabalho. Iniciou o trabalho em aplicativo, teve um acidente e suas entregas diminuíram, com isso começou a buscar outros trabalhos. Hoje é motorista e considera o trabalho formal (sob a CLT) mais vantajoso.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: atividade impedida, perda de respeito.
5MGM26	O trabalhador mudou de cidade, por razões profissionais. Com isso, teve alguns trabalhos no período da pandemia, entre eles o de telemarketing. Como a renda não era suficiente e as condições eram adversas, combinou o trabalho em call center com o aplicativo. Hoje, além do aplicativo, também trabalha em uma loja, como técnico.	Dimensões: organização e condições de trabalho, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: perda de respeito.

Continua

ID	TRAJETÓRIA	ELEMENTOS DE PRECARIZAÇÃO DA TRAJETÓRIA
6SPM37	Trabalha como motoboy há 20 anos, buscou nessa profissão a liberdade e melhoria financeira. Nessa profissão já foi registrado, autônomo e trabalhou com aplicativo.	Os elementos dessa trajetória consideram os 20 anos citados. Dimensões: organização e condições de trabalho, precarização da saúde; Fases: impedimento de repouso.
7SCM40	Era estagiário, mas quando encerrou a graduação mudou de cidade e, com isso, teve que procurar outro trabalho.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização. Apenas menciona o preconceito e a problemática financeira. Fases: impedimento de ser reconhecido.
8GOM39	Era técnico de segurança do trabalho. Depois foi motorista de aplicativo e hoje é entregador de aplicativo. Menciona melhorias na saúde, já que faz as entregas com bicicleta.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização. Mas diz que gostaria de estar sob a CLT, tendo em vista o salário fixo. Dimensões: organização e condições de trabalho
9SPM23	Trabalhava como funcionário de uma empresa e desconfia que tenha sido desligado após precisar se afastar por um problema de saúde. Hoje é entregador de aplicativo para ter flexibilidade de horários e poder treinar diariamente, pois almeja viver do esporte e recebeu um convite para tal.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização, embora reconheça a falta de direitos. Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais.
10SPM56	É taxista por aproximadamente 20 anos, mas seu trabalho foi impedido durante a pandemia- razão pela qual decidiu usar o carro para fazer entregas. Achou pouco vantajoso e quer voltar ao taxi.	Dimensões: organização e condições de trabalho, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: impedimento de repouso, impedimento de ser reconhecido.
11SPM30	Trabalhava como açougueiro em um supermercado, as condições de trabalho já eram significativamente precárias. Por isso, começou o trabalho em aplicativo para complementar a renda e depois passou a dedicar-se exclusivamente a isso.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização. Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais.
12SPM28	Sempre foi professor de artes marciais, mas teve que interromper o trabalho por conta da pandemia e só viu o aplicativo como opção.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde; Fases: perda de suportes sociais e afetivos, perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho, impedimento de ser reconhecido.
13PRM22	Trabalhava com tráfico de drogas. Gostava no começo, mas depois o trabalho começou a piorar e ele foi preso. Após a soltura iniciou o trabalho em aplicativo.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização, por seu trabalho anterior ser significativamente mais precário que o atual.
14SPF26	Trabalhava em multinacional, em sua área de formação, mas foi desligada com a pandemia. Diante da ausência de renda, passou a trabalhar com aplicativo e fazer outros trabalhos temporários.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: perda de suportes sociais e afetivos, perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho, perda de possibilidade de autenticidade, impedimento de ser reconhecido.

Continua

ID	TRAJETÓRIA	ELEMENTOS DE PRECARIZAÇÃO DA TRAJETÓRIA
15SPM26	Era funcionário de uma oficina mecânica, sempre trabalhou com reparo de veículos, em diferentes empresas. Foi desligado em 2019 e viu os aplicativos como única opção possível. Hoje trabalha com aplicativo e é concursado em um trabalho de meio período, com tempo determinado de 3 anos.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho; Fases: perda de confiança, impedimento de repouso, atividade impedida, perda do respeito.
16CEM22	Era funcionário de supermercado, como jovem aprendiz. Saiu após ter inúmeros problemas no trabalho. Com a pandemia recebeu o auxílio emergencial, que não foi suficiente e, começou a trabalhar com aplicativo.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização, por seu trabalho anterior ser significativamente mais precário que o atual.
17MTM38	Era funcionário registrado, atuando na área da construção civil. Saiu do trabalho por não querer ter mais chefe, nem horários fixos e cobranças. Menciona ganhar mais e ficar mais tempo com a família hoje.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização, por seu trabalho anterior ser significativamente mais precário que o atual.
18BAM32	É funcionário em tempo parcial de um hotel, com registro. Por necessidade financeira começou o trabalho em aplicativo e hoje segue com ambos os trabalhos.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde; Fases: perda de suportes sociais e afetivos, perda de confiança, perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho, perda de respeito.
19PIM22	O aplicativo é seu primeiro trabalho contínuo. Antes apenas fazia tarefas esporádicas para pessoas conhecidas.	Os elementos apenas sinalizam a percepção do trabalhador sobre o trabalho atual, não há parâmetro de comparação. Dimensões: organização e condições de trabalho, precarização da saúde.
20SPM22	O trabalho de recepcionista foi o único em que foi registrado. Há 3 anos atrás, quando foi desligado, só teve trabalhos eventuais: mecânico, tatuador, entregador. Hoje gostaria de viver da arte (tatuagem), mas usa o aplicativo para compor a renda.	Dimensões: organização e condições de trabalho, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: impedimento de repouso, impedimento de ser reconhecido.
21PBM28	No Brasil, era motorista de aplicativo. Mudou de país e diante da falta de opções tornou-se entregador de aplicativo. Hoje tem outro trabalho, de serviços gerais, no regime de pessoa jurídica.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho; Fases: perda de suportes sociais e afetivos, perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no trabalho.
22SPM28	Era gerente de restaurante, no regime de pessoa jurídica. Diante da pandemia começou a testar o aplicativo, temendo seu desligamento. Foi desligado e começou a usar o aplicativo exclusivamente. Hoje não trabalha mais com aplicativo, por conta de problemas emocionais.	Dimensões: organização e condições de trabalho, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: impedimento de repouso, atividade impedida.
23DFM25	Trabalhava em lanchonete, foi desligado e começou o trabalho em aplicativo. Para o futuro quer cursar enfermagem e atuar na área da saúde.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde; Fases: atividade impedida, perda de respeito.

Continua

		Conclusão
ID	TRAJETÓRIA	ELEMENTOS DE PRECARIZAÇÃO DA TRAJETÓRIA
24MTM35	Era funcionário registrado da indústria, mas teve alguns problemas, inclusive de saúde. Passou a trabalhar exclusivamente com entregas e com o dinheiro da entrega tem um lava-jato. Hoje combina ambos os trabalhos.	O trabalhador reitera melhorias quando compara o trabalho atual com o anterior. Contudo, alguns elementos são citados. Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais; Fases: impedimento de repouso, perda de respeito.
25SPM30	Era funcionário de uma grande organização, mas foi desligado. Começou o trabalho em aplicativo, mas sente falta da antiga organização.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde; Fases: perdas de suportes sociais e afetivos, impedimento de repouso.
26RJM34	Trabalha há mais de uma década como motoboy, já tendo sido registrado, trabalhado como mototaxi e com aplicativos.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: impedimento de repouso, atividade impedida.
27MTM28	Era professor, mas foi desligado por conta da pandemia. Começou o trabalho em aplicativo por questões financeiras.	Dimensões: vínculos de trabalho e relações contratuais, organização e condições de trabalho, precarização da saúde, fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; Fases: impedimento de repouso.
28CEM26	Como funcionário com registro menciona um cargo no supermercado. Depois exerceu alguns trabalhos eventuais, como fotografo, vendedor, motorista de aplicativo e entregador de aplicativo. Se considera empreendedor e quer seguir nessa linha.	O trabalhador não dá indícios de elementos de precarização.

Fonte: elaborada pela autora (2020).