

## Comprometimento e entrincheiramento de trabalhadores na *gig economy*: Interações entre focos de vida e trabalho

**Commitment and entrenchment among gig economy workers: Interactions between work and life foci**

**Compromiso y atrincheramiento de trabajadores en la gig economy: Interacciones entre objetivos de vida y trabajo**

[10.5020/2318-0722.2025.31.e15252](https://doi.org/10.5020/2318-0722.2025.31.e15252)

**Giselle Cavalcante Queiroz**

Professora substituta na Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo (USP), mestra e graduada em Administração na Universidade Federal do Ceará (UFC). Pesquisadora no grupo de pesquisa Contexto de Trabalho, Gestão de Pessoas e Vínculos Organizacionais da FEAAC-UFC. Temas de interesse: gestão de pessoas, vínculos no trabalho, comprometimento, entrincheiramento, economia gig, uberização e trabalho de plataforma.

**Ana Carolina de Aguiar Rodrigues**

Psicóloga, administradora, mestre e doutora em Psicologia. Professora doutora da FEA USP, coordena o Centro de Estudos em Comportamento e Trabalho em Contextos Precários (ComTrab). Pesquisadora de GT da ANPEPP. Pesquisa vínculos no trabalho e com a comunidade, contextos de migração, informalidade e precarização, com foco em abordagens mistas.

**Daniela Campos Bahia Moscon**

Psicóloga, Doutora e mestre em Administração (UFBA). Professora adjunta (UFBA). Coordena o Mestrado Profissional em Administração. Coordena o curso de Especialização de Gestão de Pessoas (UAB-CAPES). Docente nos cursos de especialização no Insper (SP). Editora associada da RPot. Membro de Grupo de Trabalho na ANPEPP. Chefe de Departamento (2021-2023). Membro de comitê científico na GPR/ANPAD (2021-2023). Pesquisa sobre relações de trabalho, comportamento humano no trabalho e gestão de pessoas.

**Geraldo Tessarini Junior**

Doutor em Administração pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP). Membro do Centro de Estudos em Comportamento e Trabalho em Contextos Precários (ComTrab / FEA-USP). Pesquisa sobre relações de trabalho e estudos organizacionais.

### Resumo

O objetivo deste artigo é compreender como os múltiplos focos de comprometimento e entrincheiramento se configuram e interagem entre si no contexto da *Gig Economy*. Foi conduzida uma pesquisa qualitativa e exploratória, por meio de entrevistas semiestruturadas com 30 motoristas de aplicativos no Brasil. Os achados indicaram que os trabalhadores substituem a organização tradicional por um conjunto de focos de comprometimento e entrincheiramento com o trabalho, família, amigos, e outros. Há interações de sinergia e conflitos de comprometimento, evidenciando três perfis de sistemas de comprometimento, que se dividiram pela existência/ausência do conflito trabalho-vida. No caso do entrincheiramento, também foram encontradas hierarquizações e sinergias. Como contribuição, a pesquisa apresenta a operacionalização metodológica para análise de sistemas de comprometimento, teoria ainda recente e que demanda construção metodológica para mensuração.

**Palavras-chave:** comprometimento, entrincheiramento, *gig economy*.

### Abstract

*This article aims to examine how multiple foci of commitment and entrenchment are configured and interact within the context of the gig economy. A qualitative, exploratory study was conducted through semi-structured interviews with 30 app-based drivers in Brazil. The findings indicate that workers replace the traditional organizational focus with a set of commitment and entrenchment foci related to work, family, friends, and other life domains. Interactions marked by both synergy and conflict among commitments were*

identified, revealing three distinct profiles of commitment systems, differentiated by the presence or absence of work-life conflict. With regard to entrenchment, hierarchical arrangements and synergistic relationships were also observed. As a contribution, this study advances the methodological operationalization for analyzing commitment systems, a relatively recent theoretical perspective that still requires further methodological development for empirical measurement.

**Keywords:** commitment, entrenchment, gig economy.

## Resumen

El objetivo de este artículo es comprender cómo los múltiples objetivos de compromiso y atrincheramiento se configuran e interactúan entre ellos en el contexto de la Gig Economy. Fue conducida una investigación cualitativa y exploratoria, por medio de entrevistas semiestructuradas con 30 conductores de aplicaciones en Brasil. Los hallazgos indicaron que los trabajadores sustituyen la organización tradicional por un conjunto de objetivos de compromiso y atrincheramiento con el trabajo, familia, amigos, y otros. Hay interacciones de sinergia y conflictos de compromiso, evidenciando tres perfiles de sistemas de compromiso, que se dividieron por la existencia/ ausencia del conflicto trabajo-vida. En el caso del atrincheramiento, también fueron encontradas jerarquizaciones y sinergias. Como contribución, la investigación presenta la operacionalización metodológica para análisis de sistemas de comprometimiento, teoría aún reciente y que demanda construcción metodológica para mensuración.

**Palabras clave:** comprometimiento, atrincheramiento, gig economy.

---

A *Gig Economy* (EG) abrange um relevante e emergente modelo de informalidade no trabalho. Nela, empresas intermediárias em modelo de plataformas virtuais conectam os consumidores com trabalhadores sob demanda, nas mais diversas atividades (Meijerink & Keegan, 2019). Tais prestações de serviço, no Brasil, se dão à revelia de uma legislação trabalhista, o que permite ampla flexibilidade de contratação de mão de obra por parte das empresas, ao mesmo tempo que as eximem de estabelecer vínculos formais de trabalho (Vaclavik et al., 2022).

A tendência de informalidade gera a possibilidade de que os trabalhadores transitem entre vários trabalhos e/ou várias empresas-plataformas. Nesse cenário, acabam estabelecendo uma multiplicidade de vínculos, o que têm exigido uma nova compreensão do comprometimento e do entrincheiramento com uma grande diversidade de focos. Comprometimento é um vínculo psicológico que reflete dedicação e responsabilidade de alguém em relação a uma organização, um grupo, um objetivo, outra pessoa ou outras instâncias (Klein et al., 2012).

O *entrincheiramento* se refere à tendência do trabalhador em permanecer na organização/trabalho/carreira devido à sua avaliação acerca de sua empregabilidade, das suas alternativas de trabalho, fora daquele arranjo e dos custos associados à saída (Rodrigues et al., 2019).

O conceito de *comprometimento* é extensamente discutido na literatura, mas é necessário “atualizá-lo” conceitualmente à luz das novas abordagens e desenvolvimentos que acontecem no ambiente (Van Rossenberg et al., 2018). Sabe-se que os empregados podem estar psicologicamente ligados a múltiplos alvos no seu local de trabalho (Becker, 2016) e há investigações sobre o comprometimento do indivíduo com diferentes focos: carreira (Carson, et al., 1995), profissão (Meyer & Espinoza, 2016), metas (Klein et al., 2020) e outros. Em um contexto de trabalho “não padrão” (Cappelli & Keller, 2013), como na EG, o comprometimento com a organização tende a perder importância (Meyer, 2009) e ser substituído por outros focos que possibilitem o desenvolvimento de elementos, como aceitação social, *status* e segurança (Van Rossenberg et al., 2018).

A literatura de comprometimento evoluiu, em alguns aspectos, junto com as mudanças do contexto ao avançar em uma análise sobre múltiplos comprometimentos (Olsen et al., 2016; Reichers, 1985), refletindo conflitos e sinergia entre focos (Johnson et al., 2009). Um passo mais adiante envolve a construção de sistemas de comprometimento (CSs), que são redes de comprometimentos inter-relacionados para um conjunto de focos dos trabalhadores (Klein, et al., 2020). Esses avanços são necessários também para o conceito de entrincheiramento, pois há indícios, ainda não devidamente explorados empiricamente, de que os vínculos das pessoas com seus trabalhos tendem a ser mais instrumentais em contextos informais (Van Rossenberg et al., 2018), já que a insegurança pode levar o trabalhador a focar mais em necessidades imediatas, como renda, do que em vínculos emocionais ou de longo prazo com o trabalho (Zeid et al., 2024). Entretanto, a investigação desses vínculos, concebidos em um contexto de trabalho formal, no âmbito da informalidade e dos novos arranjos de trabalho, ainda é incipiente (Van Rossenberg et al., 2018). A literatura de entrincheiramento segue sem se debruçar sobre os trabalhos informais, deixando ainda hoje uma lacuna. Além disso, arranjos que envolvem o indivíduo, uma organização e seu(s) cliente(s), como o da *Gig Economy* podem ter implicações importantes para a gestão dos comprometimentos dos trabalhadores (Van Rossenberg et al., 2022).

Este artigo, então, tem por objetivo analisar como os múltiplos focos de comprometimento e entrincheiramento se configuram e interagem entre si no contexto da *Gig Economy*. Para alcançar tal objetivo, foi conduzida uma pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas com 30 motoristas de aplicativos no Brasil. Os dados foram analisados por análise temática, evidenciando cinco temas relacionados ao vínculo de comprometimento

e quatro temas de entrincheiramento, que indicam como se configuram os vínculos de tais trabalhadores no mundo do trabalho e além dele.

### **Contexto: Gig Economy e o Trabalho por Plataformas**

A EG se desenvolve por meio de empresas intermediárias de plataforma que conectam os solicitantes (organizações ou consumidores) com trabalhadores que atuam sob demanda em atividades como transporte, limpeza e até programação (Meijerink & Keegan, 2019). A tríade *consumidor, trabalhador e empresa-plataforma* é uma das principais características dessa economia (Carneiro et al., 2023; Duggan et al., 2020). Sabe-se que intermediários no mercado não são novidade, mas, nesse contexto, a plataforma intermediária permite alcançar um número indefinido de trabalhadores utilizando-se da informalidade, que é atualmente reorganizada e ampliada (Abílio, 2020; Vaclavik et al., 2022).

A EG engloba duas atividades principais: *crowdwork* e *app-work* (Carneiro et al., 2023; Duggan et al., 2020). Na primeira, a empresa intermediária conecta as demandas de terceiros (pessoas físicas ou empresas) a uma força de trabalho dispersa globalmente. O trabalho é contratado e realizado de forma on-line e abrange tarefas predominantemente cognitivas (Moreschi et al., 2020). No *app-work*, apesar da intermediação da plataforma, o trabalho não é totalmente digital, pois sua execução é realizada localmente, como no caso dos motoristas e entregadores de aplicativos. Trata-se de uma relação indireta de trabalho que envolve pelo menos três dessas quatro partes: uma plataforma on-line intermediária, o trabalhador, um fornecedor e um consumidor (Duggan et al., 2020).

Dentre as características da EG estão a automatização de decisões por meio de algoritmos; a gamificação do trabalho; e a intensificação das sensações de autonomia/independência no trabalho em meio ao fato de o chefe ser supostamente um “sistema”, um “aplicativo”, e não uma “pessoa” (Möhlmann & Zalmanson, 2017). Tais características influenciam o relacionamento do trabalhador com seu trabalho (Wan et al., 2023). A gamificação, ainda, refere-se à aplicação de sistemas de jogo – competição, recompensas, quantificação do comportamento do jogador/utilizador – em domínios não relacionados com o jogo, criando um ambiente competitivo para levar os trabalhadores a se engajarem em novas atividades a cada “etapa” (Möhlmann & Zalmanson, 2017). Além disso, as reivindicações da plataforma em relação ao seu modelo de trabalho, que se centram em liberdade, flexibilidade e empreendedorismo, são controversas (Wan et al., 2023).

A estrutura descentralizada dos sistemas da empresa, bem como a invocação retórica de “plataformas” e “algoritmos”, pode dar a impressão de que ela tem um papel de gestão limitado sobre os comportamentos dos condutores (Rosenblat & Stark, 2016). Porém, a realidade é outra, caracterizada por três tipos de vulnerabilidade: a) vulnerabilidades ocupacionais, b) precariedade e c) vulnerabilidades baseadas em plataformas (Bajwa et al., 2018). As vulnerabilidades ocupacionais se referem ao trabalho em si, já que no transporte de pessoas e produtos os trabalhadores estão, sobretudo nas grandes cidades, expostos a riscos. Já a precariedade diz respeito à natureza contingente e de curto prazo do trabalho, do mesmo modo que diversas outras categorias de trabalhadores informais. Por fim, existem as vulnerabilidades específicas do trabalho baseado em plataforma, relacionadas às assimetrias de informação e à cultura de vigilância (Bajwa et al., 2018).

A EG se insere na lógica de que os empregados devem suportar os custos (e benefícios) do seu investimento, dado que suas práticas de trabalho, altamente individualizadas, levam a uma responsabilização radical da força de trabalho que pode levar à insegurança econômica, baixa produtividade, diminuição da autonomia e níveis preocupantes de dívida pessoal (Fleming, 2017). O trabalhador se torna um autogerente subordinado, sem garantia sobre sua própria remuneração, sobre os limites do seu tempo de trabalho e sem direitos ou proteção sociais, permanentemente disponível ao trabalho: um trabalhador *just-in-time* (Abílio, 2020).

Considerando, portanto, as peculiaridades que tal modelo de trabalho apresenta, é esperado que suas características possam trazer repercussões importantes aos vínculos que o trabalhador estabelece com o próprio trabalho e demais esferas relacionadas. Nesse estudo, interessa-nos, de modo específico, os vínculos de comprometimento e entrincheiramento, sobre os quais discutiremos na seção a seguir.

### **Vínculos do Trabalho: Comprometimento e Entrincheiramento**

Comprometimento, que já foi conceituado de diversas formas, nesse trabalho será conceituado como um vínculo psicológico que reflete dedicação e responsabilidade de alguém em relação a uma organização, um grupo, um objetivo, outra pessoa ou outras instâncias (Klein et al., 2012), denominados de “focos” de comprometimento. Esses focos podem estar relacionados ao seu local de trabalho (Becker, 2016), como carreira (Carson, et al., 1995), profissão (Meyer & Espinoza, 2016) e metas (Klein et al., 2020).

Da multiplicidade dos focos, deriva-se a perspectiva de interação entre eles. Comprometimentos podem ter interações compensatórias, sinérgicas ou conflituosas, na perspectiva de Johnson et al. (2009), ou sinérgicos, neutros ou conflitantes, segundo Klein et al. (2020). Desse modo, este estudo adota os modelos de Klein et al. (2020) por utilizarem uma abordagem mais abrangente, a de sistemas de comprometimento (CS). CS são redes de comprometimentos inter-relacionados para um conjunto de objetivos que contam com alguns parâmetros essenciais: o número, a força e o acoplamento dos elementos (Klein et al., 2020; Van Rossenberg et al., 2022).

Os comprometimentos são sinérgicos quando são positivamente acoplados e têm efeitos multiplicativos para o trabalho; neutros quando um comprometimento não se dá às custas de outro; e conflituosos quando altos níveis de comprometimento trabalham uns contra os outros (Klein et al., 2020). Os conflitos de comprometimento ocorrem por objetivos incompatíveis, percepção do indivíduo ser incapaz de agir de forma a beneficiar simultaneamente dois ou mais focos, ou por valores incompatíveis, quando dois focos têm normas ou ideais opostos (Klein et al., 2020; Van Rossenberg et al., 2018).

CS podem ser compostos de subsistemas, que são organizados pelas tipificações que reunirem os focos de comprometimento em um “tema em comum”. Neste artigo, essas análises contribuirão com a compreensão de CS de trabalhadores da EG e seus diferentes focos de comprometimento no trabalho e suas interações com demais focos de vida. Essa conceituação sobre CS representa um avanço importante na literatura da área, levando o conceito a redefinições e reavaliações de suas medidas.

Outra importante área de investigação deste campo é o de perfis de comprometimento, que podem ser compreendidos como a combinação de diferentes tipos de comprometimento (Meyer & Herscovitch, 2001). Alguns estudos encontraram diferentes perfis de comprometimentos dos indivíduos (Meyer et al., 2012; Montenegro et al., 2022), no entanto, comprehende-se que estudos sobre perfis de sistemas de comprometimento são incipientes. Van Rossenberg et al. (2022) evidenciaram três perfis: 1) sistema equilibrado – quando há uma relação sinérgica entre os focos de comprometimento; 2) sistema conflitante – quando há elevados níveis de conflito entre os focos de comprometimento; e 3) sistema independente – quando há baixos níveis de conflitos entre os focos de comprometimento.

O entrincheiramento, por sua vez, advém da natureza instrumental dos vínculos, primeiramente mencionada na teoria *side bets* (Becker, 1960), mas difundido a partir do estudo de Carson et al. (1995) sobre carreira. No contexto organizacional, o entrincheiramento foi definido como a tendência do trabalhador em permanecer na organização, devido à sua avaliação acerca de sua empregabilidade, de suas alternativas de emprego fora da organização e dos custos associados à sua saída (Rodrigues et al., 2019). As consequências do entrincheiramento podem ser positivas ou negativas. Pessoas entrincheiradas com a organização podem contribuir para maior estabilidade da força de trabalho e menor rotatividade, mas também podem estar insatisfeitas, desmotivadas ou não demonstrar interesse em aprender novas habilidades ou conhecimentos (Carson et al., 1995).

A medida de entrincheiramento foi validada no Brasil por Rodrigues e Bastos (2012), contendo três dimensões: Ajustes na Posição Social (APS), Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI) e Limitação de Alternativas (LA). APS referem-se a investimentos relacionados à adaptação, tempo para conhecimento de processos organizacionais e atribuições de funções, relações construídas com o grupo de trabalho e reconhecimento na organização. ABI lidam com a estabilidade financeira e os benefícios que seriam perdidos se o indivíduo deixasse a organização. Já a LA aborda a percepção de restrições no mercado de trabalho e a falta de alternativas caso deixe a organização, seja por visualizar déficits em seu perfil profissional ou outros fatores que podem reduzir a percepção de empregabilidade (Rodrigues & Bastos, 2012).

O entrincheiramento se sobrepõe conceitual e empiricamente ao comprometimento de continuação ou instrumental (Rodrigues et al., 2021), mas também se relaciona com a sensação de “estar preso” ou “trancado” (*locked-in*) em um local de trabalho, como consequência de permanecer em trabalhos menos preferíveis (Feenstra-Verschure et al., 2023). Assim como o comprometimento, o entrincheiramento pode ser um vínculo estabelecido com outras instâncias fora e além do trabalho. A natureza do vínculo de uma pessoa com sua família, amigos, objetivos de vida e outros pode ter uma base instrumental, afinal há investimentos feitos nesses relacionamentos e custos percebidos ao se afastar ou encerrar tais vínculos. Essa perspectiva acompanha o conceito de comprometimento de Klein et al. (2012), denominado “livre de alvos” (*target-free*), onde o vínculo se refere a qualquer foco. Tal perspectiva, entretanto, ainda não foi explorada na literatura do campo, e se constitui em um dos avanços propostos por esse estudo.

## Procedimentos Metodológicos

Este estudo se configura em uma pesquisa qualitativa e exploratória (Sampieri et al., 2013; Creswell, 2007) (Sampieri, Collado & Lucio, 2013; Creswell, 2007). A opção por uma abordagem qualitativa se deu pela necessidade de maior exploração e aprofundamento dos estudos sobre vínculos em contextos de trabalho não tradicionais (Van Rossenberg et al., 2018), o que exige procedimentos metodológicos que possibilitem maior aproximação e diálogo entre pesquisador e participantes, a fim de compreender as múltiplas realidades vivenciadas e apresentar contribuições que possam fundamentar estudos futuros.

**Coleta de dados:** Realizaram-se 30 entrevistas semiestruturadas com motoristas de aplicativos que prestam serviços de transporte individual particular. Esses profissionais foram escolhidos por representarem a maior categoria de trabalhadores da *Gig Economy* no Brasil.

Os critérios para escolha dos entrevistados foram: a) ser motoristas de app há pelo menos três meses; e b) prestar serviço intermediado por pelo menos um app, já que, como não possuem vínculo trabalhista com as plataformas, podem utilizar várias ao mesmo tempo. As entrevistas foram realizadas entre novembro de 2019 e fevereiro de 2020 e duraram, em média, 46 minutos. Foram entrevistados trabalhadores em duas cidades brasileiras: 18 em São Paulo/SP e 12 em Fortaleza/CE. A escolha das cidades se deu por conveniência, tendo em vista a atuação dos pesquisadores.

Três estratégias foram utilizadas para acesso aos trabalhadores: a) grupos de motoristas de aplicativos nas redes sociais, especificamente no Facebook; b) motoristas amigos ou vizinhos de amigos dos pesquisadores envolvidos; c) busca através de “bola de neve”, na qual alguns motoristas entrevistados indicaram outros que poderiam participar da coleta. Todas as entrevistas foram conduzidas presencialmente em ambientes diversos, conforme a conveniência dos entrevistados. Destaca-se, também, que as entrevistas foram gravadas, com a autorização dos participantes, após lido o termo de livre consentimento, e os entrevistados foram informados que poderiam desistir e interromper a entrevista quando quisessem. Nenhuma entrevista foi interrompida e todas foram transcritas para análise.

**Instrumento e aplicação:** Para realização das entrevistas, elaborou-se um roteiro semiestruturado com questões relacionadas ao cotidiano de trabalho, à relação com os aplicativos e com passageiros, e à percepção dos entrevistados sobre seus sistemas de comprometimento e suas relações de entrincheiramento. Durante a entrevista, foi solicitado aos participantes que construíssem suas representações de sistemas de comprometimento e entrincheiramento, com a ajuda de adesivos e papel A4. Eles foram requisitados a distribuir diversos focos de vínculos, primeiro aqueles relacionados ao trabalho e, posteriormente, aqueles relacionados aos demais aspectos da vida. Esse roteiro foi acompanhado de uma ficha para informações demográficas, um conjunto de figuras representativas dos focos possíveis e representações gráficas de CS e de entrincheiramento, conforme Figura 1. Finalmente, os entrevistados foram solicitados a refletir sobre os sistemas que construíram, indicando as motivações que o levaram àquelas configurações.

**Figura 1**

Representação gráfica dos sistemas de vínculos.



O método de sistemas de vínculos se baseia na teoria de Klein et al. (2020) sobre CS, porém, a representação gráfica utilizada nesta pesquisa foi uma versão adaptada, em relação aos parâmetros de força e acoplamento, para melhor entendimento dos trabalhadores de aplicativo. No modelo apresentado por Klein et al. (2020), a força dos focos é representada pelo seu tamanho no sistema, enquanto o acoplamento é mensurado pela distância entre os focos. Neste estudo, o sistema foi construído em torno do indivíduo, a partir da metáfora do sistema solar, no qual o sol é a pessoa e os focos de vínculos são os planetas em torno dela. Assim, a força de cada comprometimento é dada pelo nível aproximado indicado pelo entrevistado, sendo que quanto mais próximo de si, maior a força daquele foco de comprometimento. O acoplamento se refere à distância entre esses focos.

Durante as entrevistas, os entrevistados foram amplamente orientados para melhor compreensão do modelo adotado. Foram apresentados e explicados os conceitos dos construtos (comprometimento e entrincheiramento), inclusive visualmente por meio de cartões impressos. Além disso, as folhas nas quais estavam impressos os sistemas tinham cores diferentes: os CS em folhas amarelas, e os de entrincheiramento em folhas azuis. Os entrevistados foram, então, convidados a construir seus CS e, posteriormente, de entrincheiramento, de modo a aproximar os focos de vínculos que são sinérgicos (convergentes quanto aos objetivos) e distanciar os focos que são conflituosos ou divergentes.

A distribuição dos focos começou com aqueles relacionados à vida privada: família, amigos, lazer. Posteriormente, os entrevistados distribuíram os focos relacionados ao trabalho: aplicativos, outros motoristas de aplicativos, grupos de motoristas no WhatsApp, entre outros que poderiam ser sugeridos pelos próprios participantes em folhas em branco. A atividade de construção dos CS ajudou os entrevistados a refletirem sobre pessoas, grupos, organizações e outras instâncias com quem estabelecem vínculos de comprometimento e entrincheiramento.

**Procedimentos de análise:** Foi realizada análise temática para atender ao objetivo deste artigo. A análise temática é um método para identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro dos dados (Braun & Clarke, 2006). Buscaram-se temas sobre a natureza dos vínculos, os focos de vínculos e as interações entre eles. Após a transcrição e leitura das entrevistas, foi efetivado um processo de codificação inicial linha a linha, o que permitiu a identificação de 118 códigos de comprometimento e 54 códigos de entrincheiramento. Os dados foram transferidos para planilhas Excel, visando no auxílio do refinamento e agrupamento dos códigos em temas. Esse agrupamento não seguiu um caminho linear de análise, já que passou, consecutivamente, por movimentos de agrupar, desagrupar e reagrupar códigos, de modo a encontrar similaridades e diferenças entre os temas. A validade da categorização dos temas se deu por uma segunda pesquisadora. Os temas definidos, *a priori*, foram: múltiplos comprometimentos, conflitos de comprometimento, sinergia de comprometimento, múltiplos entrincheiramentos e sinergia de entrincheiramentos (Johnson et al., 2009; Klein et al., 2020; Van Rossenberg et al., 2022). Os temas que surgiram, *a posteriori*, foram: hierarquização de comprometimentos, hierarquização de entrincheiramentos e falta de entrincheiramento. Finalmente, a lista final de temas (9) foi definida e agrupada em duas grandes categorias: sistema de comprometimento e entrincheiramento.

A seguir, realizou-se a análise de perfis de sistemas de vínculos, identificada como o tema “sistema de comprometimento”, através da análise dos seguintes critérios: o número de focos no sistema; a força dos focos; e o acoplamento dos focos, em relação à tipificação entre eles. O número dos focos foi encontrado pela média de números de focos dos sistemas de cada indivíduo. Para encontrar a força média dos focos, analisou-se a prevalência de cada foco nos níveis do sistema. A configuração do acoplamento se deu pela relação entre os diferentes tipos de focos, por meio da tipificação possível entre eles, por exemplo “focos relacionados ao trabalho” e “focos relacionados à vida privada”.

## Apresentação e Análise dos Resultados

Os participantes dessa pesquisa têm uma idade média de 43 anos. A maioria são homens (22), pretos ou pardos (16), casados (15), com ensino médio completo (14), com filhos (21). Dentre os 30 participantes, 19 não possuem outra fonte de renda. Entre os demais, sete têm trabalho formal (CLT), um é aposentado e três têm outros trabalhos informais. Ainda, 27 entrevistados usam seus próprios carros para trabalhar e têm renda líquida média semanal equivalente a cerca de R\$ 550,00. As categorias analíticas, temas e sua definição são apresentadas na Tabela 1

**Tabela 1**

Categorias e temas da pesquisa.

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

### Sistema de Comprometimento (CS)

**Múltiplos comprometimentos:** Os focos mais mencionados pelos entrevistados foram: família, clientes, suporte social emocional, grupos de motoristas no Whatsapp, aplicativo de trabalho, e outros motoristas de aplicativo. Alguns desses focos foram sugeridos aos entrevistados, enquanto outros foram mencionados espontaneamente pelos próprios. Todos apontaram a família como um foco, referindo-se a ela como “a base de tudo” (E16), com declarações

como “se não fosse a família a gente não estaria aqui, né?” (E5). O comprometimento com os clientes reflete sua importância nessa economia, já que, para eles, que trabalham sob demanda, sem clientes não há trabalho. Grupos religiosos, processo terapêutico e outras instâncias que ocupam um lugar de suporte pessoal, para além do trabalho, foram agrupadas como um foco de “suporte social emocional”, bastante apontado pelos entrevistados.

O comprometimento com os grupos de motoristas no Whatsapp também se apresentou como um dos focos mais importantes, pois neles muitos motoristas parecem obter um suporte, inclusive no processo de aprendizagem sobre o trabalho e de socialização, ainda que virtual, assemelhando-se ao que ocorre com os trabalhadores formais em seus locais de trabalho. Os participantes também demonstraram ter comprometimento com as empresas, mas com ressalvas: “eu sou comprometido com a Uber e com a 99 no momento em que eu estou trabalhando. Tirando isso, não morro de paixão [...] E eu estou aqui para servir. O dia que eu achar que não serve mais, eu paro.” (E16). O comprometimento com outros motoristas de aplicativos, por sua vez, fica demonstrado por alguns motoristas como um elo em que uns ajudam os demais a entrarem e a entenderem como funciona o trabalho. Torna-se evidente que os trabalhadores buscam e oferecem, aos colegas de trabalho, um suporte necessário no cotidiano do trabalho *Gig*.

**Hierarquização de comprometimentos:** Há uma hierarquização dos múltiplos focos de comprometimento apresentados pelos trabalhadores. Além de ser mais frequente, a família aparece mais vezes em primeiro nível, seguida dos amigos, o lazer, a Uber e os clientes. Os relatos dos entrevistados ilustram, respectivamente, essa hierarquização: “dou preferência para Nminha família. Amigos não tenho muito contato assim. Não dou muita preferência para amigos.” (E15). “O Uber é porque eu sinto que o aplicativo é melhor de se trabalhar.” (E20).

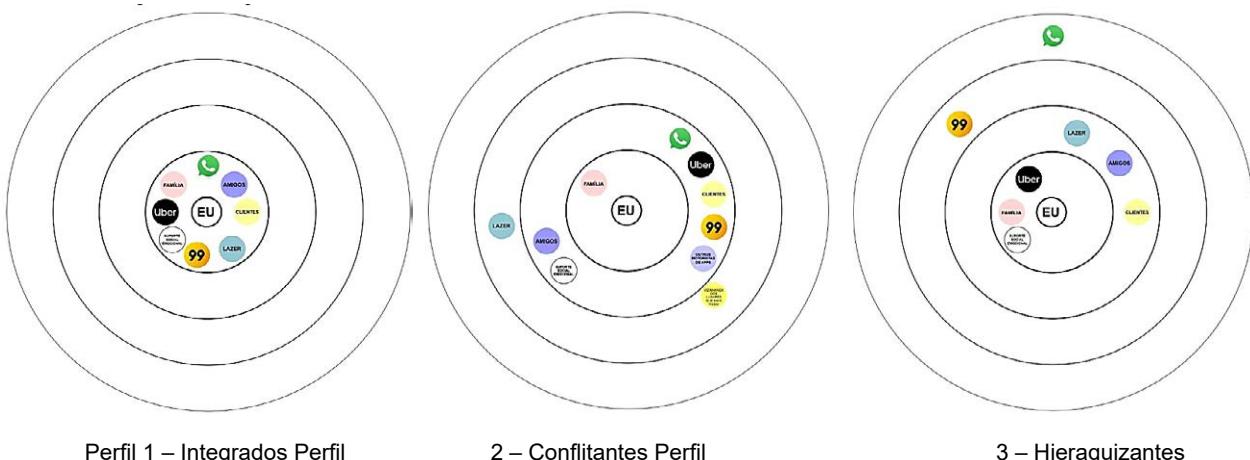
**Conflitos de comprometimentos:** Os conflitos são marcados pela incompatibilidade de comportamento e de tempo. Os conflitos mais frequentes foram estabelecidos entre o trabalho por aplicativos e os grupos de motoristas no Whatsapp, os amigos e outros focos. A causa desse conflito é o pouco tempo livre que os trabalhadores possuem para esses focos, já que o trabalho consome boa parte do seu tempo. E3 é enfático quanto a isso: “Um amigo meu me mandou um recado um dia desse, nossa... ‘Pô, tô com saudade de você, meu’. E eu abandonei meus amigos, abandonei tudo, tudo(...) por causa de Uber.” (E3).

**Sinergia de comprometimentos:** As sinergias mais frequentes foram entre o trabalho no aplicativo e grupos de motoristas no Whatsapp, família e clientes, mas também entre amigos e lazer. Apesar de alguns perceberem o trabalho como divergente dos interesses de grupos de Whatsapp, outros apontam que esses grupos podem contribuir com informações relevantes sobre as dificuldades que podem ser encontradas no trabalho. A compatibilidade de tempo entre trabalho e família se dá pelo ajuste que os trabalhadores fazem em suas rotinas, de maneira a atender às demandas familiares. Já a compatibilidade de interesses entre trabalho no aplicativo e os clientes é óbvia para alguns motoristas, que demonstram perceber os clientes como fundamentais nesse trabalho.

**Perfis de sistemas de comprometimento:** A partir da análise conjunta dos diferentes temas relacionados ao comprometimento, foi possível construir os perfis de sistema de comprometimento (CS) dos trabalhadores, o que possibilitou a identificação de padrões estruturais dos sistemas. Foram encontrados três grupos de perfis de sistemas de comprometimento (Figura 2) com base nos parâmetros: número de focos, força dos focos e acoplamentos.

**Figura 2**

Perfis de sistemas de comprometimento.



O primeiro grupo, dos Integrados, é composto por 12 entrevistados que apresentam oito focos no sistema, com concentração da maioria deles no primeiro nível de comprometimento, portanto um forte acoplamento. Sobre o acoplamento, este grupo apresenta uma sinergia entre os focos relacionados ao trabalho e os focos relacionados

à família e vida privada. Os trabalhadores reconhecem que todos os focos mais importantes devem ficar juntos no primeiro nível, sem a percepção de conflitos entre a vida privada e a vida profissional.

O grupo dos Conflitantes é formado por 10 entrevistados, que apresentam 10 focos de comprometimento no sistema, com uma concentração de focos no segundo nível de comprometimento. Demonstram forte acoplamento entre focos, dividindo-se em dois subsistemas, por meio de um conflito claro entre os focos de comprometimento relacionados à família e ao trabalho. Independente da hierarquização dada aos diversos focos, os entrevistados reconhecem que há incompatibilidades, de tempo e energia, entre os focos relacionados ao trabalho: aplicativos, clientes, outros motoristas de aplicativos e grupos de motoristas no Whatsapp. Ainda, há também os focos relacionados à família e à vida privada: família, amigos e lazer.

Finalmente, o grupo dos Hierarquizantes são formados por oito motoristas, com sete focos de comprometimento e com uma leve concentração no segundo nível de força de comprometimento, portanto um acoplamento mais fraco que os primeiros. Nesse grupo, o acoplamento dos focos é caracterizado por uma sinergia entre os focos relacionados à vida privada e aqueles relacionados ao trabalho, porém os focos são dispersos em diversos níveis de comprometimento. Esse grupo, na maioria das vezes, elencou a família e o aplicativo que mais inflenciam nos primeiros lugares da hierarquia.

## Entrincheiramento

**Múltiplos entrincheiramentos:** Os entrincheiramentos mais frequentes apresentados pelos entrevistados foram com os aplicativos, os clientes e a família. Os trabalhadores têm uma relação de necessidade com os aplicativos, que lhes permitem acessar uma rede de clientes inexistente fora deles. Os motoristas percebem que há poucas alternativas de trabalho e fazem investimentos para trabalhar através das plataformas, tais como financiamento do carro e investimento na sua limpeza, etc. O entrincheiramento com os clientes está bastante relacionado ao dos apps, pois os clientes compõem a tríade da *Gig Economy*. A quantidade de trabalho e de remuneração é dependente da quantidade de corridas solicitadas por esses clientes. Externamente ao trabalho, a família é outro foco com o qual se pode estabelecer uma relação de dependência financeira ou custos emocionais. Os participantes descrevem essa relação como uma necessidade central em suas vidas.

**Hierarquização de entrincheiramentos:** Ao distribuir os diversos focos nos sistemas, os entrevistados demonstraram necessitar mais de alguns focos que de outros. Os focos mais importantes foram: Uber, família e clientes antes de amigos, lazer e grupos de motoristas no WhatsApp. E29 dá seu exemplo: “*Porque essas aqui [Uber, clientes, família], realmente não tem como deixar. Os outros [amigos, lazer, grupos de motoristas no Whatsapp] não precisa ser prioridade máxima né. Pode ser pra segundo plano.*” (E29).

**Falta de entrincheiramento:** Alguns entrevistados revelaram não depender do trabalho por aplicativos, dos grupos de motoristas de aplicativo, dos amigos e do lazer: “*esse outro aplicativo aqui [99], para mim, não seria custoso perder ele. Ele me ajuda porque, às vezes, está ruim de corrida na Uber...*” (E25). “[...] motorista de Whatsapp, para mim tanto faz, grupo de Whatsapp e outros motoristas de aplicativos, tanto faz também.” (E28).

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

Conflitos de entrincheiramentos não foram identificados nesta pesquisa. Quando perguntados a respeito, os entrevistados relataram conflitos que se referem, na verdade, a conflitos entre trabalho e vida pessoal (Warren, 2021). O conflito trabalho-vida, pode-se fundar, tanto mediado por um vínculo de comprometimento quanto de entrincheiramento com o trabalho. E26 relata: “*Minha família já pagou a minha diária da Uber, para eu ficar com ela [...] eu passei o natal e o ano novo trabalhando. Então esse ano minha família pagou a diária do meu natal para ficar com eles.*” (E26).

## Discussões

Os resultados evidenciam que o trabalho na *Gig Economy* permite múltiplos focos de vínculos. Neste estudo, os participantes indicaram uma variabilidade de instâncias, desde pessoas e/ou grupos a aplicativos e redes sociais. Esses resultados reforçam a necessidade de uma tipologia para diferenciar os possíveis focos de vínculos (Van Rossenberg, et al., 2022). Nesse sentido, os achados deste estudo possibilitaram cinco principais contribuições teóricas à literatura sobre vínculos.

A primeira é a constatação de que os múltiplos comprometimentos desenvolvidos pelos trabalhadores da EG, assim como no trabalho formal, ocorrem pela necessidade de afiliação, de pertencimento, de redução da incerteza e significado pessoal do trabalho (Van Rossenberg et al., 2018). Porém, a ausência de uma relação convencional de trabalho leva a uma diminuição do vínculo com a organização (no caso, as empresas-plataformas). A “ausência” de uma organização leva os indivíduos a construir suas próprias redes de focos de comprometimento que a substituem, não apenas como foco central, mas como um conjunto de focos reunidos (Van Rossenberg et al., 2018). Embora não deixe de existir, o comprometimento com a organização tende a perder importância em comparação aos demais

(Meyer, 2009). A substituição de uma organização como foco principal para um “pool” de focos, como aplicativos ou outros trabalhos esporádicos, indica uma tendência dos trabalhadores a ficarem cada vez mais comprometidos com seus trabalhos ou atividades do que com organizações.

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

Os dados também corroboram os achados de Olsen et al. (2016), sobre a baixa qualidade das relações de trabalho na organização, a autonomia e a transferência de habilidades estarem associadas a um maior comprometimento com os clientes e a profissão. Ainda nesse sentido, foi possível constatar que o comprometimento com o trabalho é pouco impactado pela relação com o supervisor e outros motoristas de aplicativos. Isso porque os trabalhadores da EG não contam com um supervisor direto, apenas com o controle de um algoritmo, que exerce um controle similar ao que se esperaria de um líder altamente autocrático, já que permite muito pouca margem de manobra e flexibilidade.

A terceira contribuição deste estudo diz respeito ao vínculo de entrincheiramento, definido na literatura em três dimensões: APS, ABI e LA (Rodrigues & Bastos, 2012). Porém, neste estudo, constatou-se que, no trabalho *Gig*, tais dimensões não são totalmente refletidas. Ainda, não foi observado APS, visto que há poucos investimentos para adaptação ao trabalho em si, pois os motoristas precisam de pouco tempo para conhecer a função e as relações sociais com o grupo são apenas virtuais, quando existem.

A ABI se reflete parcialmente no trabalho. Como não há estabilidade financeira, a saída dos trabalhadores da atividade ocorre, por um lado, por decisão do próprio indivíduo, afinal ele pode entrar e sair quando quiser, e, por outro lado, pela possibilidade de exclusão dos trabalhadores pela plataforma, geralmente em casos de baixa avaliação ou cancelamento de corridas. Em ambos os casos, porém, os riscos da saída referem-se apenas a perdas ligadas diretamente à remuneração das corridas, pois na EG não há outros benefícios ou vantagens financeiras a serem perdidos.

A terceira dimensão do entrincheiramento, a LA, relaciona-se com o trabalho em aplicativos diante da falta de alternativas percebidas no mercado de trabalho. Porém, como indicam estudos anteriores, é justamente essa percepção, de baixa empregabilidade ou de poucas alternativas de emprego, que leva os trabalhadores às plataformas (Anwar & Graham, 2021). Pode também ser o que os mantêm nelas, considerando a taxa de desemprego, a falta de formação educacional, a idade e outros fatores que podem reduzir a empregabilidade percebida. Desse modo, tal consideração coloca a dimensão LA como uma premissa para o estado do entrincheiramento.

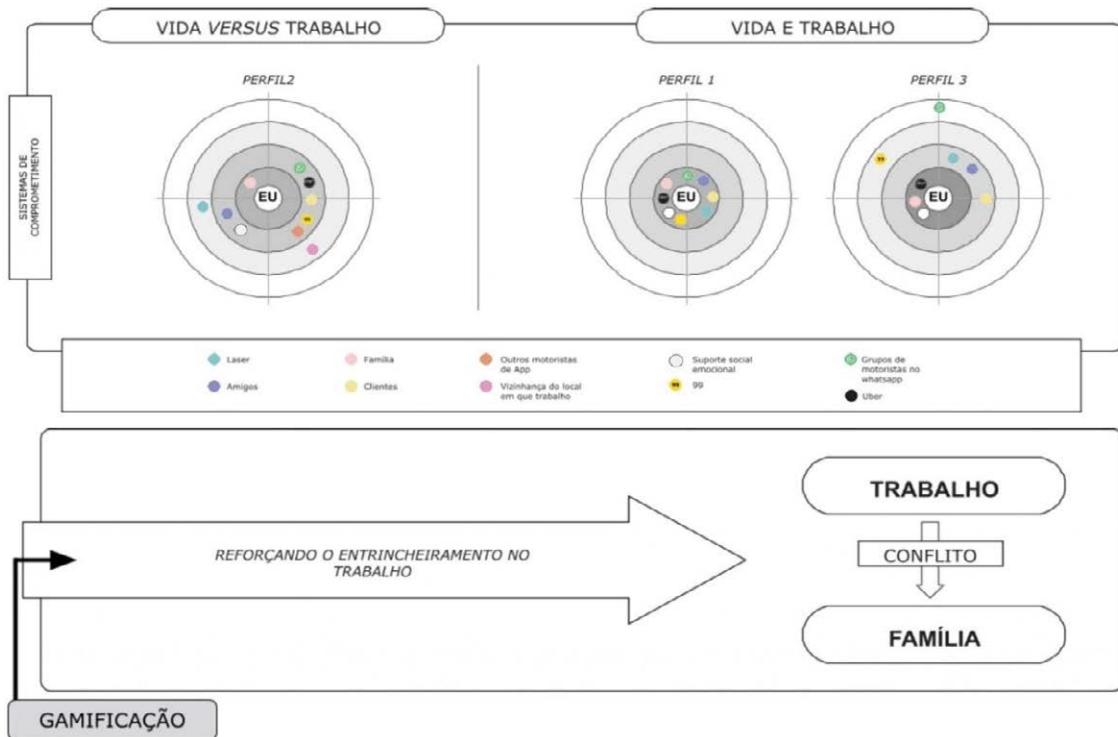
Nesse sentido, um avanço deste artigo é a constatação de que em trabalhos precários e temporários, como a EG, as dimensões conceituais do entrincheiramento não parecem suficientes para dar conta da complexidade contextual em que essas atividades estão inseridas. Percebe-se que esta pesquisa indica que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

Sobre quarta contribuição do artigo, esta refere-se à inclusão de focos na análise sobre o entrincheiramento. Ao analisar o entrincheiramento com outros focos, questiona-se se o vínculo se refere mesmo à sensação de permanência em um relacionamento devido à sua avaliação sobre as alternativas fora daquele arranjo, bem como dos custos associados à sua saída. Os relatos dos entrevistados deste estudo demonstram um sofrimento por deixar coisas prazerosas por causa do trabalho, e não se referem a uma incompatibilidade entre os focos de entrincheiramento (trabalho x amigos; trabalho x lazer), mas ao conflito trabalho-vida (Warren, 2021). Portanto, o entrincheiramento com o app medeia a relação de conflito trabalho-vida dos trabalhadores e é agravado pelas estratégias de gamificação das organizações-plataforma, como resumido na Figura 3.

Finalmente, como última contribuição, este estudo apresenta uma abordagem inicial de como podem se estabelecer os sistemas de comprometimento (CS) dos trabalhadores de aplicativos. Essa abordagem é refletida no modelo apresentado na Figura 3. Os CS têm muitos focos e com prevalência de força nos mais altos níveis de comprometimento. Os acoplamentos dos focos de vínculos se dão por meio de sinergias e conflitos entre diversos focos e apresentam configurações diversas. A aplicação adaptada da teoria de sistemas de Klein et al. (2020) permitiu, neste estudo, perceber focos que são sinérgicos e conflitantes.

**Figura 3**

Grupos de perfis de sistemas de vínculos dos trabalhadores Gig.



A análise coletiva dos sistemas permitiu a construção de três perfis de vínculos. Tais divisões demonstram que, embora os sistemas sejam específicos de cada pessoa, há similaridades na quantidade de focos e na força que os trabalhadores dão a eles, e, principalmente, na forma como acoplam e desacoplam os focos de vínculos, como evidenciado por Van Rossenberg et al. (2022).

O acoplamento dos focos de um sistema reflete a inter-relação entre eles (Klein et al., 2020). Dessa forma, os perfis apresentados neste estudo demonstram que há grupos de trabalhadores que hierarquizam seus focos de vínculos, enquanto outros atribuem o mesmo nível de importância para todos. Demonstra-se também a vivência, por parte de um grupo de trabalhadores, sobre a dicotomia “vida-trabalho”, enquanto outros não percebem tais diferenças. Tais resultados reforçam que o contexto é um fator crucial na forma como se dá o acoplamento entre focos (Klein et al., 2020). Enquanto alguns trabalhadores evidenciam que a flexibilidade de horários permite um acoplamento entre focos relacionados ao trabalho e à vida privada, outros reivindicam que a rotina exaustiva de trabalho leva a conflitos de comprometimentos, em especial entre trabalho e família.

### Considerações Finais

Este artigo tem como objetivo analisar como os múltiplos focos de comprometimento e entrincheiramento se configuram e interagem entre si no contexto da *Gig Economy*. Os resultados demonstram uma complexa rede de comprometimentos e entrincheiramentos dos motoristas de aplicativos, evidenciando como suas vidas são moldadas por múltiplos vínculos que afetam a tradicional lealdade a uma organização. Os participantes, em sua maioria homens com idade média de 43 anos, demonstram que suas prioridades giram em torno da família, clientes e grupos de apoio, embora a convivência social e o lazer sejam frequentemente sacrificados em função do trabalho. A hierarquização dos comprometimentos reflete uma luta constante entre as exigências profissionais e pessoais, revelando conflitos de tempo que geram estresse emocional. A análise dos perfis de comprometimento mostra que, apesar da flexibilidade que o trabalho por aplicativo oferece, muitos motoristas se sentem entrincheirados em um sistema que limita suas opções e amplia a dependência das plataformas digitais. Esses resultados destacam a precariedade da *Gig Economy* e a necessidade de uma compreensão mais profunda dos vínculos sociais e emocionais que permeiam a vida desses trabalhadores.

O estudo traz contribuições teóricas, metodológicas e sociais. Como contribuição teórica geral, os achados permitiram transbordar a análise de comprometimento e entrincheiramento para além do trabalho formal, dentro de uma multiplicidade de focos e tratar da interação entre eles, enriquecendo a literatura de vínculos. A contribuição metodológica se deu pela operacionalização de uma ferramenta para análise de CS, teoria ainda recente, e em processo de construção alternativas metodológicas para sua mensuração. As contribuições sociais são o fornecimento de uma ferramenta para que os próprios indivíduos reflitam sobre seus focos de comprometimento e sobre as hierarquizações, conflitos e sinergias de comprometimento, bem como entrincheiramento, de forma a tomarem melhores decisões sobre suas vidas pessoal e profissional.

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

## Referências

- Abílio, L. C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition and Change*, 25(2), 237–258. <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Ruggiero, E. D., & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*, 14(124), 1-4. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/222820>
- Becker, T. E. (2016). Multiple foci of workplace commitments. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of Employee Commitment* (Cap.1, pp.43-58). Edward Elgar Publishing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2),77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cappelli, P. & Keller, J. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>
- Carneiro, L. L., Moscon, D. C. B., Dias, L. M. M., Oliveira, S. M. D., & Alves, H. M. C. (2023). Digiwork: Reflections on the scenario of work mediated by digital platforms in Brazil. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, 24(2), 1-30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMR230060.en>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x>
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. (2a ed.). Artmed.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. <http://dx.doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Feenstra-Verschure, M. T., Kooij, D., Freese, C., Van der Velde, M., & Lysova, E. I. (2023). Building on job immobility concepts: A conceptual model and future research agenda on “locked at the job”. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 2023. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2022-0055>

- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 1-19. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Johnson, R. E., Groff, K. W., & Taing, M. U. (2009). Nature of the Interactions among Organizational Commitments: Complementary, Competitive or Synergistic? *British Journal of Management*, 20(4), 431–447. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00592.x>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130-151. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0018>
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Duflot, V. (2020). Commitment System Theory: The Evolving Structure of Commitments to Multiple Targets. *Academy of Management Review*, 47(1) 1-56. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0031>
- Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 214-232. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0277>
- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a Changing World of Work. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 3–36). Routledge.
- Meyer, J. P., & Espinoza, J. A. (2016). Occupational commitment. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of Employee Commitment* (Cap. 10, pp. 135-149). Edward Elgar Publishing.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530-1556. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x>
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017, December 10-13). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy* [Conference presentation abstract]. Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS), Seoul, South Korea. [https://www.researchgate.net/publication/319965259\\_Hands\\_on\\_the\\_wheel\\_Navigating\\_algorithmic\\_management\\_and\\_Uber\\_drivers'\\_autonomy](https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy)
- Montenegro, A. de V., Pinho, A. P. M., & Tupinambá, A. C. R. (2022). Perfis de comprometimento organizacional em universidades federais: Características sociodemográficas e ocupacionais. *Revista de Administração Mackenzie*, 24(5), <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230066.pt>
- Moreschi, B., Pereira, G., & Cozman, F. G. (2020). The Brazilian Workers in Amazon Mechanical Turk: Dreams and realities of ghost workers. *Revista Contracampo*, 39(1), 46-64. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38252>
- Olsen, K. M., Egeland, T., Nesheim, T., & Kalleberg, A. L. (2016). Multiple foci of commitment in a professional service firm: Balancing complex employment relations. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 390-407. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12109>
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. <https://doi.org/10.2307/258128>
- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2012). Entrincheiramento organizacional: Construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 688-700. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000400008>
- Rodrigues, A. C. de A., Bastos, A. V. B., & Moscon, D. C. B. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment:

- Empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Revista Organizações & Sociedade*, 26(89), 338-358. <https://doi.org/10.1590/1984-9260897>
- Rodrigues, A. C. de A., Bastos, A. V. B., Moscon, D. C. B., & Queiroz, G. C. (2021). Commitment and entrenchment? Convergent and discriminant validation of affective and continuance dimensions of three-component model. *Revista de Gestão*, 29(1), 17- 38. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2020-0090>
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10(27), 3758–3784. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. (5a ed., D. V. Moraes Trad.). Penso.
- Vaclavik, M. C., Oltramari, A. P., & Oliveira, S. R. de. (2022). Empresariando a informalidade: Um debate teórico à luz da gig economy. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(2), 247–258. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210065>
- Van Rossenberg, Y., Swart, J., Yalabik, Z., Cross, D., & Kinnie, N. (2022). Commitment Systems in Cross-boundary Work. *British Journal of Management*, 34(2), 746-766. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12610>
- Van Rossenberg, Y., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., Cross, D., Rodrigues, A. C. A., Duflot, V., Kilroy, S., Ali, N., Rapti, A., Ruhle, S., Solinger, O., Swart, J., & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: Key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1443914>
- Wan, Z., Zhang, L., Wang, L., & Zhang, F. (2023). Navigating autonomy: Unraveling the dual influence of job autonomy on workplace well-being in the gig economy. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128852>
- Warren, T. (2021). Work-life balance and gig work: 'Where are we now' and 'where to next' with the work-life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522-545. <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>
- Zeid, R. Y. M., Alrayess, D. J., Ajwad, M. I., Soytas, M. A., & Rivera-Guivas, N. (2024). *The gig economy and the future of work: Global trends and policy directions for non-standard forms of employment*. World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35431>

#### Como citar:

Queiroz, G. C., Rodrigues, A. C. de A., Moscon, D. C. B., & Tessarini, G., Jr. (2025). Comprometimento e entrencheiramento de trabalhadores na Gig Economy. *Revista Ciências Administrativas*, 31, 1-13. <http://doi.org/10.5020/2318-0722.2025.31.e15252>

---

#### Endereço para correspondência:

Giselle Cavalcante Queiroz  
E-mail: gisellecqueiroz@gmail.com

Ana Carolina de Aguiar Rodrigues  
E-mail: anacarolina.ar@usp.br

Daniela Campos Bahia Moscon  
E-mail: danielacbahia@gmail.com

Geraldo Tessarini Junior  
E-mail: geraldo.tessarini@gmail.com



Submetido em: 20/05/2024  
Aprovado em: 02/12/2024