



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA

VALÉRIA ARAÚJO FURTADO

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM DIFERENTES SETORES
PRODUTIVOS: ANALISANDO AS DIMENSÕES DO CONSTRUTO EM DISTINTOS
CONTEXTOS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

FORTALEZA

2020

VALÉRIA ARAÚJO FURTADO

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM DIFERENTES SETORES
PRODUTIVOS: ANALISANDO AS DIMENSÕES DO CONSTRUTO EM DISTINTOS
CONTEXTOS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria-Acadêmico da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração e Controladoria.

Área de concentração: Gestão Organizacional

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Paula Moreno Pinho

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- F989c Furtado, Valéria Araújo.
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM DIFERENTES SETORES PRODUTIVOS:
ANALISANDO AS DIMENSÕES DO CONSTRUTO EM DISTINTOS CONTEXTOS DE
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO / Valéria Araújo Furtado. – 2020.
158 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração,
Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2020.
Orientação: Profa. Dra. Ana Paula Moreno Pinho.
1. Comprometimento Organizacional. 2. Vínculo Organizacional. 3. Trocas laterais. 4. Precarização do
Trabalho. I. Título.

CDD 658

VALÉRIA ARAÚJO FURTADO

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM DIFERENTES SETORES
PRODUTIVOS: ANALISANDO AS DIMENSÕES DO CONSTRUTO EM DISTINTOS
CONTEXTOS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria-Acadêmico da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração e Controladoria.

Área de concentração: Gestão Organizacional.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. Ana Paula Moreno Pinho (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Mônica Cavalcanti Sá de Abreu
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Mariana Aguiar Alcântara de Brito
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

A Miguel, luz da minha vida.

“Deus nos concede, a cada dia, uma página de vida nova no livro do tempo. Aquilo que colocamos nela, corre por nossa conta.” (Chico Xavier)

AGRADECIMENTOS

Durante todas as etapas desta pesquisa eu ansiava por este momento, pois o sentimento de gratidão por todos os frutos colhidos no decurso deste processo tem nome e sobrenome e são as melhores pessoas que o universo poderia ter direcionado ao meu caminho.

Agradeço ao pai celestial pela iluminação, conforto e auxílio nos momentos em que mais precisei.

Ao meu filho, luz da minha vida, que mesmo tão pequeno esforçava-se para compreender as muitas vezes em que a mamãe não podia estar pertinho. A todo o momento eu pensava em você.

Ao meu esposo, muito obrigada pelo eterno estímulo, suporte, conselhos e amor. Você plantou a primeira sementinha e hoje estou aqui.

Aos meus pais, pelo carinho e apoio em diversos momentos da minha vida.

Ao meu irmão, pelo companheirismo e por sempre demonstrar legítima alegria em cada degrau por mim conquistado.

A minha orientadora, professora Ana Paula Moreno Pinho, por ser uma referência de mulher e profissional, assim como pelas fundamentais contribuições para a construção desta pesquisa.

Aos professores Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá e Mônica Cavalcanti Sá de Abreu, que me acompanharam nas etapas de defesa do projeto, qualificação e defesa final.

À professora Mariana Aguiar Alcântara de Brito, por ter aceitado o convite de compor a banca de defesa.

Aos professores das disciplinas do Mestrado, pelo aprendizado e inspiração.

Aos meus colegas de turma, pela parceria, apoio e experiências vividas.

Ao companheiro de pesquisa na área do Comprometimento Organizacional, Aduino Montenegro. Muito obrigada pela parceria, conhecimento e arquivos compartilhados.

À coordenação do PPAC-UFC pelas vezes em que fui bem acolhida, pelas conversas e dúvidas sanadas.

À FUNCAP – Fundação Cearense de Amparo à Pesquisa, pela bolsa a mim concedida, a qual foi fundamental para a dedicação ao Mestrado.

Aos profissionais que contribuíram concedendo as entrevistas utilizadas para a concepção deste estudo, por serem instrumentos para eu pesquisar o que mais amo: os trabalhadores.

RESUMO

O Comprometimento Organizacional representa um dos construtos mais investigados com a finalidade de compreender-se os vínculos que o trabalhador constrói com a organização. A fragmentação de conceitos e a escassez de estudos empíricos nacionais que o abordem em suas três dimensões marcam o seu desenvolvimento. A fim de contribuir para a ampliação de pesquisas na área e a diminuição de problemas conceituais, este trabalho propõe-se a estudar o referido construto em suas três bases (Comprometimento Afetivo, Normativo e de Continuação), com ênfase nas trocas laterais estabelecidas entre indivíduo/organização. O objetivo aqui é analisar o fenômeno a partir da percepção do trabalhador, explorando suas dimensões em diferentes setores produtivos e em distintos contextos de precarização do trabalho. Como objetivos específicos pretende-se (a) fazer um mapeamento dos significados e conceitos sobre Comprometimento Organizacional em diferentes perspectivas de trabalhadores, (b) identificar perfis do vínculo, (c) identificar e elaborar uma análise comparativa entre as diferentes dimensões do construto a partir da perspectiva de cada sujeito, d) analisar como as trocas laterais ocorrem entre os trabalhadores que vivenciam diferentes contextos de precarização do trabalho e (e) explorar as concepções sobre precarização do trabalho em diferentes perspectivas de trabalhadores. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória que foi realizada através de entrevistas semiestruturadas com dezesseis sujeitos de três categorias distintas de setores produtivos: servidores públicos, industriários e motoristas de aplicativo. A análise dos dados foi feita por meio de análise de conteúdo e a definição dos códigos deu-se com o auxílio do *software* de pesquisa qualitativa ATLAS.ti7. Os principais resultados revelaram que as três categorias de trabalhadores estudadas atribuem ao Comprometimento Organizacional significados vinculados a aspectos positivos, os quais prevalecem a congruência entre valores individuais e organizacionais, motivação, prazer e envolvimento com as instituições, indicando a predominância da noção Afetiva do vínculo. Verificou-se também que nos três conjuntos de trabalhadores o Comprometimento Afetivo demonstrou-se com maior representatividade, evidenciando, desta forma, o apego emocional, o orgulho e o sentimento de pertencimento destes indivíduos com a organização. Já o Comprometimento Normativo e de Continuação apresentaram-se de forma equilibrada para cada grupo, porém com especificidades. Estes resultados ratificam a pertinência da proposta multidimensional do Comprometimento Organizacional a partir de diferentes *mindsets*. Ademais, percebeu-se que, mesmo que os indivíduos pesquisados estejam em contextos diferenciados de precarização, os grupos têm percepções similares sobre as recompensas que recebem em função do trabalho (trocas laterais) e que estas estão vinculadas a fatores econômicos, sociais, oportunidades de desenvolvimento de carreira, flexibilidade, reconhecimento, autonomia e aprendizado. Por fim, identificou-se que elementos precarizantes do trabalho foram evidenciados principalmente por servidores públicos e motoristas de aplicativo e que estão relacionados a condições ambientais inadequadas como estrutura física deficiente e escassez de recursos para o desempenho da atividade, assim como a problemas de segurança pública, respectivamente. A principal colaboração desta pesquisa foi favorecer um melhor delineamento no entendimento do vínculo do Comprometimento Organizacional em diferentes contextos de precarização do trabalho; assim como concorreu para o fortalecimento da abordagem multidimensional do construto.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Vínculo Organizacional. Trocas laterais. Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

Organizational Commitment represents one of the most investigated constructs in order to understand the bonds that the worker builds with the organization. The fragmentation of concepts and the scarcity of national empirical studies that search it in its three dimensions mark its development. In order to contribute to the expansion of research in the area and the reduction of conceptual problems, this work proposes to study the referred construct in its three bases (Affective, Normative and Continuance), with emphasis on the “side bets” established between individual / organization. The objective here is to analyze the phenomenon from the perspective of the worker, exploring its dimensions in different productive sectors and in different contexts of precarious work. The specific objectives are (a) to map the meanings and concepts about Organizational Commitment in different workers' perspectives, (b) to identify bond profiles, (c) to identify and develop a comparative analysis between the different dimensions of the construct from the perspective of each subject, d) to analyze how the “side bets” occur between workers who experience different contexts of precarious work and (e) explore the concepts of precarious work in different perspectives of workers. It is a qualitative, descriptive and exploratory research that was carried out through semi-structured interviews with sixteen subjects from three different categories of productive sectors: public servants, industrialists and application drivers. Data analysis was done through content analysis and definition of codes with the assistance of qualitative research software ATLAS.ti7. The main results revealed that the three categories of workers studied attribute to Organizational Commitment meanings linked to positive aspects, which predominate the congruence between individual and organizational values, motivation, pleasure and involvement with the institution. It was also found that in the three groups of workers, Affective Commitment was shown to be more representative, thus showing the emotional attachment, pride and feeling of belonging of these individuals to the organization. Normative and Continuance Commitment were presented in a balanced way for each group, but with specificities. These results confirm the relevance of the multidimensional proposal for Organizational Commitment from different mindsets. However, it was noticed that, even though the individuals surveyed are in different contexts of precariousness, the groups have similar perceptions about the rewards they receive due to work (side bets) and that these are linked to economic, social factors, job opportunities. career development, flexibility, recognition, autonomy and learning. Finally, it was identified that precarious elements of the work were evidenced mainly by public servants and application drivers and that they are related to inadequate environmental conditions such as deficient physical structure and scarcity of resources for the performance of the activity, as well as to public security problems , respectively. The main collaboration of this research was to favor a better outline in the understanding of the link of Organizational Commitment in different contexts of precarious work; as well as helping to strengthen the construct's multidimensional approach.

Keywords: Organizational Commitment. Organizational Bonds. Side Bets. Precarious Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Desenho de pesquisa.	63
Figura 2 - Características dos sujeitos da pesquisa	67
Figura 3 - Significados de trabalhador comprometido na percepção dos servidores públicos	78
Figura 4 - Significados de trabalhador comprometido na percepção dos industriários.	80
Figura 5 - Significados de trabalhador comprometido na percepção dos motoristas de aplicativo.	83
Figura 6 - Significados de trabalhador comprometido para os três grupos de trabalhadores.....	85
Figura 7 - Análise comparativa das dimensões entre servidores públicos	101
Figura 8 - Análise comparativa das dimensões entre industriários	104
Figura 9 - Análise comparativa das dimensões entre motoristas de aplicativo.....	107
Figura 10 - Análise comparativa das dimensões do construto para os três grupos de trabalhadores.	110
Figura 11 - Percepção dos servidores públicos entre a equidade das trocas laterais	113
Figura 12 - Percepção sobre recolocação profissional para servidores públicos	114
Figura 13 - Elementos valorizados pelos servidores públicos	115
Figura 14 - Percepção dos industriários entre a equidade das trocas laterais.....	117
Figura 15 - Percepção sobre recolocação profissional para industriários	118
Figura 16 - Elementos valorizados pelos industriários	119
Figura 17 - Percepção dos motoristas entre equidade das trocas laterais.....	121
Figura 18 - Percepção sobre recolocação profissional para motoristas de aplicativo	122
Figura 19 - Elementos valorizados pelos motoristas de aplicativo	123
Figura 20 - Análise de como as trocas laterais ocorrem para os três grupos de trabalhadores	125

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfis do Comprometimento Organizacional segundo Meyer.....	38
Quadro 2 - Perfis do Comprometimento Organizacional segundo Loscher	40
Quadro 3 - Ocupação dos entrevistados.....	68
Quadro 4 - Etapas 1 e 2 da entrevista	70
Quadro 5 - Itens da escala de Comprometimento Organizacional.....	71
Quadro 6 - Etapa 3 da entrevista.....	72
Quadro 7 - Etapa 4 da entrevista.....	73
Quadro 8 - Etapa 5 da entrevista.....	74
Quadro 9 - Etapa 6 da entrevista.....	75
Quadro 10 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre todos os trabalhadores	87
Quadro 11 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre os servidores públicos	88
Quadro 12 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre os industriários	90
Quadro 13 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre os motoristas de aplicativo	94
Quadro 14 - Identificação dos perfis do CO para as três categorias de trabalhadores	97
Quadro 15 - Itens da escala de CO utilizados na etapa 4 da entrevista.....	100
Quadro 16 - Fatores importantes para o servidor permanecer comprometido com a organização	129
Quadro 17 - Fatores que o trabalho proporciona para o servidor público	130
Quadro 18 - Fatores importantes para o industriário permanecer comprometido com a organização	132
Quadro 19 - Fatores que o trabalho proporciona para o industriário	133
Quadro 20 - Fatores importantes para o motorista permanecer comprometido com a organização ..	135
Quadro 21 - Fatores que o trabalho proporciona para o motorista	137

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 Comprometimento Organizacional	17
2.1.1 <i>Evolução do Construto</i>	17
2.1.2 <i>O modelo tridimensional de Meyer e Allen</i>	19
2.1.3 <i>O Componente Afetivo: definições e questionamentos</i>	24
2.1.4 <i>O Componente Normativo: definições e questionamentos</i>	26
2.1.5 <i>O Componente de Continuação: definições e questionamentos</i>	29
2.1.6 <i>Especificidades do Comprometimento de Continuação: operacionalização e críticas</i>	33
2.2 Perfis do Comprometimento Organizacional	36
2.3 O mundo do trabalho na atualidade	41
2.3.1 <i>Da estabilidade à instabilidade: conceitualizações e características</i>	43
2.3.2 <i>Precarização do trabalho: contextualizando a realidade brasileira</i>	47
2.4 Setores Produtivos	50
2.4.1 <i>Serviço Público</i>	51
2.4.2 <i>Indústria</i>	54
2.4.3 <i>Economia Compartilhada</i>	57
3 DESENHO DA PESQUISA	61
4 METODOLOGIA	65
4.1 Tipologia da Pesquisa	65
4.2 Sujeitos da Pesquisa	65
4.3 Coleta de Dados	69
4.4 Instrumento de Pesquisa	69
4.5 Análise dos Dados	76
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	77
5.1 Significados do Comprometimento Organizacional para os trabalhadores	77
5.1.1 <i>Significados do Comprometimento Organizacional para servidores públicos</i>	77
5.1.2 <i>Significados do Comprometimento Organizacional para industriários</i>	80
5.1.3 <i>Significados do Comprometimento Organizacional para motoristas de aplicativo</i>	82
5.1.4 <i>Confrontando os significados do CO para os três grupos de trabalhadores</i>	85
5.2 Identificação de Perfis do Comprometimento Organizacional entre os trabalhadores	87
5.2.1 <i>Identificação do perfil do servidor público</i>	88
5.2.2 <i>Identificação do perfil do industriário</i>	90

<i>5.2.3 Identificação do perfil do motorista de aplicativo</i>	93
<i>5.2.4 Confrontando os perfis do CO identificados nos três grupos de trabalhadores</i>	97
5.3 Análise comparativa entre as dimensões do construto	99
<i>5.3.1 Análise comparativa entre as dimensões do construto para servidores públicos</i>	100
<i>5.3.2 Análise comparativa entre as dimensões do construto para industriários</i>	104
<i>5.3.3 Análise comparativa entre as dimensões do construto para motoristas de aplicativo</i>	107
<i>5.3.4 Confrontando as dimensões do construto entre os três grupos de trabalhadores</i>	110
5.4 Análise de como as trocas laterais ocorrem entre os trabalhadores	112
<i>5.4.1 Análise de como as trocas laterais ocorrem para os servidores públicos</i>	113
<i>5.4.2 Análise de como as trocas laterais ocorrem para os industriários</i>	117
<i>5.4.3 Análise de como as trocas laterais ocorrem para os motoristas de aplicativo</i>	121
<i>5.4.4 Confrontando como as trocas laterais ocorrem para os três grupos de trabalhadores</i>	125
5.5 Concepções sobre precarização do trabalho	128
<i>5.5.1 Precarização do trabalho e servidores públicos</i>	128
<i>5.5.2 Precarização do trabalho e industriários</i>	131
<i>5.5.3 Precarização do trabalho e motoristas de aplicativo</i>	135
<i>5.5.4 Confrontando a percepção sobre precarização do trabalho entre os três grupos de trabalhadores</i>	138
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	141
REFERÊNCIAS	146
APÊNDICE A	157
APÊNDICE B	159

1 INTRODUÇÃO

O entendimento dos vínculos que o trabalhador constrói com a organização na qual desenvolve suas atividades laborais é fundamental para a compreensão de uma série de comportamentos favoráveis ao desempenho empresarial. Na área do Comportamento Organizacional, estudos relativos de tais vínculos se sobressaem pela diversidade de conceitos e perspectivas de análise (PINHO, 2009). Desta forma, as organizações procuram estimular e fortalecer o comprometimento a fim de aumentar a eficiência organizacional e obter vantagens competitivas a partir do engajamento de sua força de trabalho. Acredita-se que o comportamento dos funcionários cria e endossa a eficácia de uma organização, o que contribui para o funcionamento organizacional de longo prazo (PINHO, 2009; OSMAN *et al.*, 2017).

Diferentes formas de comprometimento têm sido estudadas a fim de tentar explicar e compreender como essa ligação tem se desenvolvido. Estudos iniciais sobre Comprometimento Organizacional (CO) evidenciaram o conceito como uma construção unidimensional (BECKER, 1960; PORTER, STEERS, MOWDAY, BOULIAN, 1974), porém, após essa proposta, o CO evoluiu para modelos multidimensionais (COHEN, 2007). Em sua revisão de literatura, Meyer e Allen (1991) identificaram três tendências distintas na definição de comprometimento: o comprometimento como um vínculo afetivo à organização, o comprometimento como um custo percebido associado à saída da organização e o comprometimento como uma obrigação moral de manter-se na organização. Desta forma consideraram esses três estados de comprometimento como: afetivo, de continuação e normativo.

Becker (1960) foi um dos primeiros a pretender sistematizar o conceito de comprometimento. Suas pesquisas foram importantes precursoras dos estudos voltados, sobretudo ao vínculo de continuação. Segundo o pesquisador, para uma compreensão completa do comprometimento de um indivíduo faz-se necessário saber de um importante elemento: a análise do sistema de valores ou, talvez melhor, valores com os quais trocas laterais podem ser feitas no mundo em que ele vive. Que tipos de coisas são convencionalmente desejadas? Quais os elementos significativos da vida do indivíduo cujo desfrute contínuo pode ser apostado em continuar a seguir uma linha de ação consistente? O pesquisador ainda menciona que muitas das apostas laterais que produzem o comprometimento são feitas dentro de um específico sistema de valor.

A partir de tais questionamentos de Becker (1960) é plausível empenhar dedicação no entendimento destas indagações a respeito do Comprometimento de Continuação no contexto de trabalho brasileiro; onde, em algumas situações, percebe-se demasiado esforço do indivíduo em manter seus vínculos de trabalho com a organização mesmo diante de uma realidade laboral precarizada.

Na pesquisa a qual analisam a dimensionalidade do construto Comprometimento de Continuação, Jaros e Culpepper (2014) afirmam haver evidência de que o contexto cultural pode impactar em como os funcionários interpretam e respondem a itens da escala de comprometimento, desta forma encorajam pesquisas adicionais numa maior variedade de realidades organizacionais e culturais as quais levarão em consideração a pluralidade e limitações de cada contexto.

Questões relacionadas aos vínculos do trabalhador com a organização também são influenciados por diversos fatores macro ambientais como, por exemplo, as transições que caracterizam o contexto contemporâneo organizacional; os novos arranjos e arquiteturas adquiridos pelas instituições; novos modelos de gestão; o atual cenário socioeconômico globalizado; a emergência de novas realidades, entre outros. Os trabalhadores, de maneira geral, demonstram enfrentar muitas consequências que resultam no desemprego estrutural e exclusões sociais, especialmente nos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento (PINHO, 2009).

No Brasil, segundo Alves (2007), o contexto do trabalho vem acompanhado pela intensificação da exploração da força trabalhadora além da fragmentação social nas cidades, ocasionada, inclusive, pelo crescimento acentuado do desemprego total e a deriva pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de emprego devido ao aumento de um precário mercado de trabalho.

Nota-se que, no cenário nacional, o vínculo de trabalho apresenta-se fragilizado e isso, conseqüentemente, faz com que o trabalhador tenha sempre em mente a possibilidade de perda do seu emprego, levando-o a compor o contingente de trabalhadores desempregados do país; circunstância que alimenta cada vez mais as estatísticas de trabalho temporário ou, em situação ainda mais precária, o trabalho informal, sem nenhum tipo de garantia e benefícios sociais (KREMER; FARIA, 2004).

Para Antunes (2011), o Brasil encontra-se imerso em um significativo e intenso processo de informalização e precarização da classe trabalhadora e o emprego mais formalizado vem gradativamente sendo substituído pelas mais variadas formas de informalidade laboral, o que configura maneiras distintas e diferenciadas de precarização.

Kalleberg (2009) enfatiza a importância do estudo do trabalho precário, tendo em vista que ele tem inúmeras consequências negativas para indivíduos, famílias e sociedades, já que é intimamente ligado a outros eventos sociais, econômicos e políticos. O trabalho precário produz insegurança econômica e volatilidade para indivíduos e lares.

Em pleno século XXI há jornadas de trabalho que chegam a dezessete horas diárias e o capital desemprega cada vez mais trabalho estável, substituindo-o por trabalhos precarizados que se encontram em expansão no mundo agrário, industrial e de serviços, bem como nas múltiplas interconexões existentes entre eles como na agroindústria, nos serviços industriais e na indústria de serviços (ANTUNES, 2011).

Desta forma, o estudo do Comprometimento Organizacional em setores específicos vem tornando-se uma tendência, tendo em vista que tais pesquisas buscam compreender as peculiaridades das organizações e dos trabalhadores de determinado setor ou segmento, de forma a contribuir para o desenvolvimento de estratégias que propiciem maior congruência entre objetivos organizacionais e pessoais dos trabalhadores (LAUER-LEITE, 2006). Para Pinho (2009), as condições e oportunidades ofertadas pelo mercado de trabalho indicam restrições, principalmente para trabalhadores que atuam no setor privado, que têm baixa escolaridade e que convivem mais diretamente com a insegurança e a instabilidade no emprego.

Diante de tais circunstâncias encontradas no cenário brasileiro, e de reflexões acerca do comportamento do indivíduo em diferentes realidades, este estudo coloca em pauta o questionamento de como o Comprometimento Organizacional caracteriza-se num contexto de trabalho nacional permeado pela precarização e instabilidade do trabalhador. Dessa forma, a pesquisa a seguir levanta a seguinte pergunta de pesquisa: *Como o Comprometimento Organizacional pode ser caracterizado a partir de uma perspectiva multidimensional entre indivíduos pertencentes a diferentes setores e contextos de precarização do trabalho?* O objetivo geral deste trabalho é analisar o Comprometimento Organizacional (CO), a partir da perspectiva do trabalhador, explorando suas diferentes dimensões em diversos setores produtivos.

Especificamente pretende-se:

- (i) Mapear significados e conceitos sobre CO em diferentes perspectivas de trabalhadores;
- (ii) Identificar perfis do vínculo;
- (iii) Identificar e elaborar uma análise comparativa entre as dimensões do construto a partir da percepção e perspectiva de cada sujeito;

- (iv) Analisar como as trocas laterais ocorrem entre os trabalhadores que vivenciam diferentes contextos de precarização do trabalho e,
- (v) Explorar as concepções sobre precarização do trabalho a partir da perspectiva de cada trabalhador.

O estudo aqui proposto retoma a discussão iniciada por Pinho (2009) a qual sugere que novas pesquisas sejam realizadas a fim de investigar, mais detalhadamente, o Comprometimento Organizacional em suas três bases, dando o devido destaque não somente à dimensão afetiva, como costumeiramente percebe-se em pesquisas brasileiras, mas também abordando a dimensão normativa e, principalmente, indicando a relevância da dimensão de continuidade, tendo em vista a pouca utilização desta última em pesquisas nacionais. Há de considerar-se que, no Brasil, a dimensão afetiva caracteriza-se com significativa força e que os aspectos que dão ênfase à unidimensionalidade do construto exploram pouco as demais dimensões (normativa e de continuidade) (PINHO, 2019), que têm sido confundidas com outras temáticas, o que corrobora com a sugestão da autora de prosseguir-se com as demais pesquisas que explorem a aplicação do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) em sua totalidade.

Para Pinho (2019, p. 44), “a dimensão afetiva é sempre tratada de forma clara e compreensiva, sem questões conceituais que possam apontar dúvidas quanto ao seu conceito ou capacidade de expressar o sentido do vínculo.” A autora também ressalta a importância de respeitar-se na pesquisa de CO o contexto o qual o trabalhador encontra-se inserido, apoiado nas limitações de alternativas enfrentadas pelos indivíduos.

Dessa forma, além das bases afetiva e normativa, esta dissertação tem a intenção de investigar com maior profundidade as trocas laterais estabelecidas entre empregado e empregador, bem como a dimensão de continuidade do construto, tendo em vista a relevância de se compreender o que leva o empregado, em um determinado momento, a avaliar os custos associados à descontinuidade do seu curso de ação e permanecer numa organização, seja pelas dificuldades encontradas no mercado de trabalho, seja pelo esforço já adquirido até então.

Em sua pesquisa, Pinho (2009) afirma que é melhor e mais saudável para o trabalhador partir de uma perspectiva onde este possa decidir pela continuidade do seu curso de ação nutrindo uma relação afetiva com a organização por ter compromissos financeiros a honrar devido aos seus desejos, planos e projetos de vida e não porque ele precisa sobreviver.

Compreender melhor o CO no contexto de trabalho brasileiro numa perspectiva multisetorial proporcionará esclarecimentos a respeito de como o fenômeno ocorre desde vínculos trabalhistas formais e estáveis, como o setor público, permeando outras áreas como a

indústria, até trabalhos extremamente informais como aqueles vinculados à economia compartilhada e que se distanciam do assalariamento formal e da garantia dos direitos sociais e trabalhistas.

Diante do exposto, o estudo a que se segue busca preencher uma lacuna de estudos empíricos sobre o Comprometimento Organizacional numa perspectiva qualitativa, uma vez que as pesquisas nessa área são costumeiramente desenvolvidas através de análises estatísticas. Esta investigação também se caracteriza por investigar trabalhadores pertencentes a diferentes setores, os quais possuem variados níveis de estabilidade e instabilidade no trabalho, bem como diferem em contextos de precarização dentro da realidade laboral do contexto brasileiro.

Apesar de haver diversas pesquisas nacionais no campo do Comprometimento Organizacional, percebe-se uma carência de análises que investiguem o construto a partir de uma pluralidade de setores produtivos e que ao mesmo tempo explorem-no em variados contextos de precarização. Mercurio (2015), em sua pesquisa, relata a necessidade de aprofundamentos nos estudos sobre o Comprometimento Organizacional, tendo em vista que, no atual contexto de trabalho, é essencial a busca de intervenções a respeito do construto com a finalidade, também, de compreender, atrair, reter talentos e melhorar o desempenho destes.

A presente pesquisa também procura contribuir no meio acadêmico para o incremento do campo teórico do Comportamento Organizacional, produzindo novos conhecimentos a serem discutidos no âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Administração.

A principal relevância deste estudo dá-se pela possibilidade de contribuir com um melhor delineamento no entendimento dos vínculos trabalhador *vs.* organização, dentro de realidades laborais tão distintas, bem como avança nas discussões acerca da consolidação da precarização do trabalho no âmbito nacional e como os trabalhadores percebem esta realidade.

Esta dissertação está dividida, além desta introdução, em mais cinco seções. Na segunda seção é apresentada a fundamentação teórica utilizada para compreender as dimensões dos construtos em questão. A terceira seção disserta sobre o desenho da pesquisa. Já na quarta seção são apresentados os procedimentos metodológicos do estudo. Na quinta seção é exibida a análise dos dados e discussão dos resultados. Por fim, na sexta seção, serão apresentadas as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo versa sobre o construto Comprometimento Organizacional, através de questões tratadas na literatura sobre a predominância do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) em suas dimensões afetiva, normativa e de continuação. Desta forma, são abordados elementos conceituais e teóricos que envolvem as três dimensões. Posteriormente, apresenta-se uma explanação sobre os perfis do Comprometimento Organizacional e, por fim, apresenta uma discussão sobre o mundo do trabalho na atualidade, seguido de explanação sobre a instabilidade, estabilidade e precarização do trabalho contextualizada na realidade brasileira.

2.1 Comprometimento Organizacional

Neste tópico, uma concisa análise é feita sobre a evolução do tema a fim de favorecer o entendimento das questões que são apontadas na literatura, bem como é apresentado o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991).

2.1.1 Evolução do Construto

O estudo do Comprometimento Organizacional pode ser dividido em três grandes momentos: A Primeira Era – caracterizada pelo comprometimento como uma troca lateral ou *side bets*, a Segunda Era – marcada pela abordagem do apego psicológico e, por fim, a Terceira Era – particularizada pelas abordagens multidimensionais (COHEN, 2007).

Na primeira fase do desenvolvimento do comprometimento os anos 1960 viram o surgimento da perspectiva comportamental do construto. Novamente aqui, a dimensionalidade não foi explicitamente abordada, mas o construto foi discutido como sendo singular, focando principalmente a lealdade dos funcionários aos empregadores. Do ponto de vista comportamental, comprometimento é a propensão a se engajar em linhas consistentes de atividade (BECKER, 1960; KIESLER, 1971).

Consoante Becker (1960), o comprometimento pode ocorrer enquanto um curso de ação, desse modo estudou a forma como os *site-bets* e escolhas anteriores feitas pelo

indivíduo comprometem-no a respeito de ações futuras. Conforme essa teoria, funcionários comprometidos estão comprometidos porque têm investimentos totalmente ocultos ou um tanto ocultos, trocas laterais que fazem com que eles permaneçam em determinada organização. A ameaça de perder os investimentos feitos, juntamente com a percepção de falta de alternativas de substituição compromete a pessoa com a organização (COHEN, 2007).

A segunda fase do comprometimento é caracterizada pela pesquisa de Porter *et al.* (1974), onde o foco do comprometimento mudou de trocas laterais para o apego psicológico que o indivíduo tem à organização. A abordagem atitudinal que Porter e seus colaboradores propuseram para o comprometimento foi marcada como sendo a força relativa da identificação e envolvimento que o trabalhador desenvolve com determinada organização.

Outros trabalhos também se destacaram na década de 1970 como Kiesler (1971) o qual estudou o comprometimento para ações futuras baseados no conceito de atitudes e mudança de atitudes; Salancick (1977) e Buchanan (1974) que sugeriram identificação, envolvimento e lealdade enquanto componentes do construto.

A ferramenta projetada para medir o Comprometimento Organizacional com base da abordagem de Porter, Steers, Mowday e Boulian é conhecida como OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire* – Questionário de Comprometimento Organizacional). Ao ser lançado o livro destes autores, em 1982, um grande marco na demarcação do Comprometimento Organizacional foi feito enquanto variável importante para empregados e gestores das instituições de trabalho. Tais concepções de comprometimento são caracterizadas como unidimensionais e demarcam o construto como um fator de apego emocional frente à organização (PINHO, 2009).

Já a terceira fase do comprometimento é marcada pelo entendimento do construto como múltiplos focos. Diversos modelos do comprometimento foram propostos e a característica multidimensional passou a ser um fator comum entre eles (PINHO, 2009). Apesar de, no início, existirem outras abordagens multidimensionais, estas não tiveram os impactos expressivos que as duas principais abordagens de O'Reilly e Chatman (1986) e de Meyer e Allen (1984) tiveram.

O'Reilly e Chatman (1986) definiram o comprometimento como o apego psicológico sentido pelo indivíduo em relação à organização a qual trabalha, refletindo desta forma o grau em que o trabalhador internaliza ou adota as características ou perspectivas desta.

Já a abordagem tridimensional de Meyer e Allen (1984) começou com um artigo o qual argumentava que a abordagem dos *side bets* era inadequadamente operacionalizada.

Segundo os autores as escalas desenvolvidas pelos seguidores de Becker (1960) não medem as trocas laterais e sim o comprometimento atitudinal. Desta forma, a melhor maneira de medição dos *side bets* é usando medidas que avaliem mais diretamente as percepções do indivíduo em relação ao número e a magnitude das trocas laterais as quais fizeram.

2.1.2 O modelo tridimensional de Meyer e Allen

A perspectiva das três abordagens de Meyer e Allen (1984) favorece o entendimento de que o comprometimento é um estado psicológico que: (a) caracteriza o relacionamento do indivíduo com a organização e (b) tem implicações para a decisão de continuar ou não a participar desta organização.

O modelo dos três componentes (TCM) foi desenvolvido na tentativa de ajudar a reunir e integrar várias correntes predominantes de teoria e pesquisa de comprometimento que, em conjunto, pareciam fornecer um *framework* discrepante do que significava comprometimento, e que, em alguns casos, pouca atenção era dada a sua construção, articulação e medição. Desta forma, os estudos sobre o Comprometimento Organizacional ainda continuam a ser foco de pesquisa desde a década de 1990 e desde então é bem reconhecido que o comprometimento é um construto multidimensional onde os antecedentes, consequentes e correlatos variam entre suas dimensões afetiva, normativa e de continuação (MEYER *et al.*, 2002).

O Comprometimento Afetivo caracteriza-se pela identificação e apego afetivo que o trabalhador desenvolve com a organização e é definido pela escolha de permanecer comprometido com esta (ALLEN; MEYER, 2000). Já o Comprometimento Normativo denota o sentimento de obrigação do indivíduo baseado em apegos percebidos aos objetivos organizacionais (ALLEN; MEYER, 1990). Por fim, o Comprometimento de Continuação é definido como a decisão de um indivíduo de continuar sua associação a uma organização por causa do medo de perder os benefícios já adquiridos (MEYER; ALLEN, SMITH, 1993).

A meta-análise de Meyer *et al.* (2002) indica que o Comprometimento Afetivo se desenvolve principalmente a partir de experiências positivas relacionadas ao trabalho, enquanto a ausência de alternativas de trabalho e investimentos na organização são preditivos de Comprometimento de Continuidade. Embora haja pesquisas insuficientes para substanciar a proposição, o Comprometimento Normativo é indiscutivelmente determinado pelas primeiras experiências de socialização.

Nos últimos 25 anos, aspectos do TCM foram extensivamente estudados em uma ampla variedade de configurações. Ademais, o modelo sofreu refinamentos teóricos, de medição e metodológicos e seu foco foi estendido além da organização para vários focos relacionados ao ambiente de trabalho (ALLEN, 2016).

A relevância de se adotar uma abordagem multidimensional ao estudo do comprometimento organizacional favorece um entendimento mais completo do vínculo de uma pessoa com sua ocupação (MEYER, ALLEN, SMITH; 1993).

No estudo qualitativo de Bastos, Brandão e Pinho (1997), os autores analisaram o conceito de CO expresso por trabalhadores. A pesquisa foi aplicada entre servidores de quatro universidades federais brasileiras: UnB, UFBA, UFMG, UFU. Houve de início, a aplicação de um questionário aberto a 240 servidores; em um segundo momento, entrevistas com uma subamostra de 40 participantes. Nas discussões que precederam seus resultados, os pesquisadores salientaram que, quando utilizado na linguagem científica, a conceituação do CO perde a sua amplitude e conserva, apenas, o significado de “engajamento”, passando a significar adesão, forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do seu ambiente de trabalho, identificação, entre outros; eliminando, desta forma, qualquer conteúdo de valoração negativa que possa ter. Os autores ainda salientaram que, entre as diversas definições de CO constantes na literatura, pode-se perceber alguns significados comuns, como: o desejo de permanecer, de continuar, o sentimento de orgulho por pertencer, a identificação, o apego, o envolvimento com objetivos e valores, engajamento, exercer esforço e empenho em favor de.

Quando questionados, em pergunta aberta, do que seria um trabalhador comprometido com a universidade, a maioria das respostas dos participantes refere-se ao comprometimento como o “cumprimento de deveres e obrigações relativas ao seu posto de trabalho”. Em seguida, surgem indicadores que revelam preocupação com a “qualidade dos serviços realizados, produtividade, além de assiduidade e pontualidade”. Já aspectos como “satisfação com a tarefa, organização, disponibilidade e interesse em realizar o trabalho” foram fatores que apareceram com menor frequência na fala dos indivíduos. Os autores ainda reforçam que, em seus achados, dentro do eixo normativo, o significado de CO talvez seja ligado ao conceito de internalização/identificação com os valores e com a missão organizacional e a obediência, a submissão às normas e aos valores. Já no que tange aos conceitos vinculados à dimensão de continuação, tal noção não aparece nas definições de comprometimento descritas pelos servidores.

A pesquisa de Pinho (2009), na qual foi feita uma análise dos vínculos comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacionais entre gestores e

trabalhadores de diferentes organizações, revelou que o significado de comprometimento atribuído pelos participantes está relacionado a aspectos positivos, predominando a congruência entre valores individuais e organizacionais, a motivação, o prazer e o envolvimento com a organização, bem como com o perfil de um indivíduo dedicado e exemplar. Surgiu também no discurso a noção de alguém sonhador e com demonstração de carga emocional como aspectos importantes na definição do construto.

Na pesquisa de Silva (2011) buscou-se identificar o nível de Comprometimento Organizacional nas três dimensões proposta por Meyer e Allen: afetiva, de continuação e normativa, identificando e comparando entre os diversos nichos sócios demográficos os níveis que os funcionários estão comprometidos com a organização. A análise foi bibliográfica e documental exploratória por meio de questionários, onde os dados foram tratados com uso de estatística descritiva simples, com médias, desvios-padrão e gráficos. Os resultados foram positivos, pois se observou melhores níveis de comprometimento afetivo e os indivíduos com mais comprometimento afetivo são responsáveis por menores taxas de rotatividade, absenteísmo e intenção de sair da empresa além de possuírem melhores indicadores de desempenho.

No estudo de Genari *et al.* (2013) o tema Comprometimento está relacionado com o sentimento de identificação do indivíduo com a organização, caracterizada pela convicção e aceitação dos valores e objetivos desta, e pelo desejo de permanecer como um membro da organização. Além disso, o comprometimento vincula-se com a criação de vantagens competitivas para as empresas, além de influenciar no comportamento e atitudes dos colaboradores. Neste sentido, o estudo dos autores teve como principal objetivo avaliar como o comprometimento se manifesta no ambiente interno de organizações em redes, através da mensuração do mesmo em indústrias vitivinícolas localizadas no Vale dos Vinhedos (RS/Brasil) e associadas às redes APROVALE e APROBELO. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva, com caráter quantitativo, utilizando questionários auto-administrados como técnica de coleta de dados. Os principais resultados evidenciaram a predominância da dimensão afetiva do comprometimento, que diz respeito aos sentimentos de orgulho e pertencimento à organização, o que pode ser explicado pelo destaque que a indústria vitivinícola brasileira vivenciava no momento, também, pelas características de empresa familiar do contexto em estudo. Além disso, foram observadas diferenças significativas quanto às variáveis relacionadas ao grau de instrução, idade, tempo de empresa e área de atuação na empresa, especialmente em relação ao comprometimento de continuação.

Já em sua pesquisa, Abreu *et al.* (2013) avaliaram os fatores determinantes que influenciam o CO na refinaria Lubnor, unidade de negócios da Petrobrás localizado na cidade de Fortaleza/Ceará. Os questionários foram analisados usando as métricas da análise multivariada de dados: estatística descritiva, análise fatorial, teste de médias e análise da variância. O estudo tomou como base o modelo tridimensional de Meyer, Allen e Smith (1993). Para tanto, foi realizada uma pesquisa por meio de uma *survey* com questionário estruturado tomando por base as dimensões de comprometimento afetivo, normativo e de continuação, que totalizam 18 questões, sendo 6 itens para cada dimensão. Foram adotadas as seguintes variáveis de controle: vínculo empregatício (empregado próprio ou contratado), vínculo funcional (ocupação de cargos gerenciais e não gerenciais), gênero (masculino ou feminino), escolaridade (curso superior completo e incompleto) e tempo de serviço.

Os resultados obtidos por meio de análise fatorial confirmam as três dimensões latentes do Comprometimento Organizacional a partir da amostra de 233 indivíduos pesquisados, entretanto, o estudo comprova a predominância do Comprometimento Afetivo entre os trabalhadores pesquisados. No teste de comparação de médias das variáveis de controle, obteve-se que, entre os funcionários contratados e próprios há uma diferença significativa apenas no comprometimento afetivo, onde a média dos funcionários próprios é significativamente maior que a dos contratados. Comparando as médias por gênero, observa-se que não há diferenciação significativa para nenhum dos tipos de comprometimento. Quanto à escolaridade, apenas na média do comprometimento de continuação existe diferença significativa entre os funcionários.

A pesquisa de Filho e Honório (2014) teve como objetivo central analisar como se configura o Comprometimento Organizacional de docentes efetivos do quadro permanente e de docentes temporários do quadro provisório de uma instituição federal de ensino superior a partir da abordagem multidimensional de Medeiros *et al.* (2003). O trabalho apoiou-se em um estudo de caso, realizado por meio de técnicas de abordagem quantitativa e qualitativa de coleta de dados. A análise dos resultados da pesquisa revelou alto comprometimento dos docentes com as bases normativa, afetiva e de continuação. Os docentes temporários apresentaram escores ligeiramente superiores aos seus pares efetivos. Os docentes, com idade até 40 anos, mostraram-se mais satisfeitos com as recompensas e oportunidades oferecidas pela instituição. Já os docentes especialistas revelaram maior crença e identificação com os valores e objetivos institucionais. Também se revelou que os docentes temporários sentem maior obrigação em permanecer na função, denotando que isso reflete uma gratidão pelas oportunidades de trabalho que lhes são oferecidas.

Paiva *et al.* (2015) analisaram como se apresenta o CO de trabalhadores de um *call center*, localizado em Belo Horizonte/ Minas Gerais. Os dados de 399 questionários e 22 entrevistas são, respectivamente, tratados estatisticamente e submetidos à análise de conteúdo. A base de comprometimento que predominou entre os chamados infoproletários foi “obrigação pelo desempenho” e, em menor grau, “afetiva”. Foi observado pelos autores que quanto maior é o tempo de experiência do indivíduo nesse tipo de organização, menores são os níveis de comprometimento de modo geral.

Lizote *et al.* (2017) pesquisaram a relação do Comprometimento Organizacional e satisfação do trabalho em servidores públicos municipais de 10 cidades que compõem atualmente a Associação de Municípios de Foz do Rio Itajaí e Balneário Camboriú e utilizaram o modelo de Meyer e Allen (1991) validado no Brasil por Medeiros *et al.* (1999), para a satisfação no trabalho, empregou-se o construto de Siqueira (1995, 2008). No desenvolvimento optou-se pela abordagem quantitativa, sendo os dados coletados com instrumentos de pesquisa derivados das escalas validadas para esses constructos. As associações entre os constructos mostraram que o comprometimento na dimensão afetiva se relaciona significativamente com a satisfação. Do mesmo modo, mas com uma relação negativa, a dimensão normativa também se relaciona, indicando que os funcionários mais comprometidos normativamente são os que estão menos satisfeitos. Quanto à dimensão de continuação, não se verificou relacionamento com a satisfação. Os resultados obtidos evidenciaram que os funcionários municipais se sentem satisfeitos ao estarem afetivamente comprometidos e insatisfeitos se o seu comprometimento for apenas para cumprir as normas.

A pesquisa de Montenegro e Tupinambá (2018) analisou a relação entre o Comprometimento Organizacional e os estilos de liderança. A pesquisa, realizada através de *survey*, de corte transversal, foi aplicada em 205 trabalhadores de uma empresa em Fortaleza/CE. Para a análise de dados, foram utilizadas correlações produto-momento (r de Pearson) e regressão linear. Seus resultados apontaram correlações positivas e significativas entre liderança transformacional com os laços de comprometimento afetivo, futuro comum e comprometimento normativo; liderança transacional com o laço de comprometimento normativo; ausência de liderança com os laços de escassez de alternativas e ausência psicológica.

Propõe-se, a seguir, uma análise das três dimensões do Comprometimento Organizacional, suas definições e questionamentos.

2.1.3 O Componente Afetivo: definições e questionamentos

O comprometimento afetivo caracteriza-se pela identificação emocional e apego afetivo que um empregado tem à organização e é definido pela escolha de permanecer comprometido com esta. Essa base está positivamente relacionada à assiduidade e a vários aspectos do desempenho no trabalho. Um funcionário afetivamente comprometido acredita nas metas e valores da organização e gosta de ser um membro dela, desta forma, indivíduos comprometidos afetivamente permanecem na organização porque eles querem fazer isso (ALLEN; MEYER, 2000).

A escala de Comprometimento Afetivo foi desenvolvida como uma melhoria em relação ao OCQ. Ela foi definida como uma ferramenta de avaliação do comprometimento caracterizada por sentimentos positivos de identificação, vinculação e envolvimento na organização (COHEN, 2007).

O Comprometimento Afetivo (CA) se desenvolve mais lentamente e geralmente após o comprometimento de continuação (COHEN, 2007). A teoria do apego pode fornecer uma explicação para o tempo necessário para o indivíduo desenvolver o comprometimento afetivo. Pode ser que o apego interpessoal dentro de um pequeno grupo acrescente ao sentido total de apego sentido pelo grande subgrupo ou organização. Porém, esse processo precisa de tempo suficiente para sua evolução, de modo que o trabalhador desenvolva um comprometimento afetivo mais profundo do que é possível através de meios de continuação. Tal comprometimento será caracterizado por sentimentos de identificação, envolvimento emocional e pertencimento (COHEN, 2007).

Nos estágios iniciais da participação do trabalhador na organização, o comprometimento dominante é o de continuação, tendo em vista que o indivíduo necessita de mais tempo e mais informação para iniciar seu processo de desenvolvimento do CA. Conforme Cohen (2007), a teoria do apego pode fornecer explicações mais concisas para o desenvolvimento de um nível mais profundo de CA. Pode ser que o apego interpessoal sentido dentro de um grupo acrescente ao sentido total de apego percebido pelo grande subgrupo ou organização. Tal processo, entretanto, precisa de tempo para evoluir, de modo que o indivíduo desenvolva um apego à organização mais profundo do que é possível através de meios de continuidade. Esse comprometimento será caracterizado por sentimentos de identificação, pertencimento e envolvimento emocional que tipificam o CA.

Para Beck e Wilson (2000) o CA se desenvolve em resposta a certas experiências dentro da organização no qual cada trabalhador constrói um relacionamento único e

específico, baseado em expectativas muitas vezes não ditas sobre suas experiências de trabalho. Essas expectativas muitas vezes são constituídas de um contrato psicológico que reflete graus de esperança e sentimentos desarticulados sobre o que a organização e os funcionários darão e obterão em relação ao emprego. Esse contrato psicológico é definido como a crença de um indivíduo em promessas pagas ou uma obrigação recíproca entre ele e a organização. Qualquer violação no contrato psicológico por parte da organização pode levar o indivíduo a questionar o comprometimento já adquirido. Já as expectativas caracterizam-se um contrato, porque ambas as partes consideram que as suas expectativas fazem parte de um acordo.

Em sua pesquisa Rousseau (1998) discutiu a noção de um nível mais profundo de comprometimento quando diferenciou uma identificação no local e uma identificação de nível superior. A primeira foi definida como uma percepção de um ambiente de trabalho discreto, criado por sinais situacionais que sinalizam interesses compartilhados e mantidos enquanto as sugestões persistirem. A autora argumentou que, num nível mais profundo a identificação acontece quando a relação de emprego altera o modo mental que os trabalhadores têm para incorporar a própria organização, bem como também definiu a identificação de estrutura profunda como esquema cognitivo formado pro cenários de trabalho entre os papéis, ao longo do tempo e entre as situações que levam à congruência entre o trabalho e o auto conhecimento mais amplo de alguém. A autora também demonstrou que a identificação local é uma condição necessária, porém não é suficiente para a identificação profunda.

Nos estudos de Venâncio *et al.* (2015) os autores analisaram as diferenças do comprometimento afetivo e de continuação entre trabalhadores autônomos e efetivos de salões de beleza localizados na cidade de Florianópolis em Santa Catarina. O estudo descritivo e exploratório, de natureza quantitativa e com um corte transversal, envolveu cinco salões de beleza. A partir dos resultados obtidos percebeu-se que (i) as funções com atividades mais rotineiras, menos desafiantes e que exigem uma menor variedade de habilidades, tendem a diminuir o comprometimento do trabalhador; (ii) os maiores índices de comprometimento referem-se à função de depiladora, com 6,45 (vínculo efetivo), e esteticista com 5,87 (vínculo autônomo); (iii) trabalhadores autônomos e efetivos apresentam médias de comprometimento organizacional similares, sendo que os autônomos são mais comprometidos afetivamente (5,31) do que os efetivos (5,05); (iv) não existem diferenças estatísticas significativas no grau de comprometimento organizacional afetivo e de continuação entre trabalhadores autônomos e efetivos; e (v) não é possível generalizar conceitos que possam relacionar comprometimento organizacional com contrato de trabalho.

Mercurio (2015), em sua pesquisa, destacou que os estudiosos que pesquisaram o comprometimento ainda não chegaram a um acordo quanto à natureza do comprometimento organizacional e como ele se desenvolve. Essa fragmentação cria um problema em uma época em que os profissionais buscam intervenções de comprometimento organizacional para atrair e reter talentos e melhorar o desempenho do trabalhador. Segundo seus achados, o Comprometimento Afetivo é mais preditivo das principais consequências organizacionais, como rotatividade, absenteísmo e comportamentos de cidadania organizacional, do que os construtos comportamentais ou transacionais de comprometimento organizacional. Isso tem implicações importantes para pesquisadores e profissionais. Primeiro, os pesquisadores podem utilizar a conceituação oferecida na sua pesquisa para orientar estudos futuros e análises longitudinais sobre os antecedentes do comprometimento afetivo, especificamente. Em segundo lugar, os profissionais podem usar seu artigo para começar a examinar como sua organização se concentra em promover um vínculo emocional entre o indivíduo e a organização dentro das práticas de RH existentes e recém-desenvolvidas.

2.1.4 O Componente Normativo: definições e questionamentos

A noção de comprometimento baseado na obrigação moral tem uma história bastante longa que remonta à teoria sociológica e às pesquisas nas décadas de 1960 e 1970 (MEYER; PARFYONOVA, 2010), por exemplo, Kanter (1968) descreveu o comprometimento de controle avaliativo como um comprometimento voltado para as normas, valores e convicções íntimas as quais moralmente obrigam o trabalhador a proceder e argumenta que tal conceito é diferente do Comprometimento de Coesão (relacionado ao apego às relações sociais baseado em um intenso afeto) e do de Continuação (fundamentado na importância dos custos e recompensas que o indivíduo adquire).

Já Etzioni (1975, 1999) traz uma definição do envolvimento moral na organização como sendo uma orientação positiva e intensa que viabiliza o desenvolvimento da internalização de objetivos, valores e normas. O autor discute que o envolvimento moral possibilita a união dos indivíduos à organização agarrado a um senso de dever e obrigação e tal envolvimento exerce intensa influência sobre os comportamentos dos trabalhadores mais do que o envolvimento apoiado em custos.

As pesquisas conduzidas por Wiener (1980, 1982) são baseadas no que os pesquisadores consideram como uma visão normativa do Comprometimento Organizacional. Os autores delinearão o comprometimento como sendo um conjunto de pressões normativas

que são internalizadas pelo indivíduo para comportar-se em defesa dos objetivos e metas da instituição a qual trabalham. Segundo os pesquisadores, trabalhadores comprometidos exercem sacrifícios pessoais frente à organização tendo em vista que consideram essa postura certa e moral.

O Comprometimento Normativo (CN) denota o sentimento de obrigação do indivíduo baseado em apegos percebidos aos objetivos organizacionais (ALLEN; MEYER, 1990; SINGH; GUPTA, 2015), desta forma refere-se ao grau em que o empregado sente uma obrigação para com a organização. Geralmente, o trabalhador comprometido normativamente crê que continuar participando da organização é a coisa certa e moral a fazer. Assim, esses indivíduos permanecem na organização porque sentem que devem fazê-lo (ALLEN; MEYER, 2000).

Para Allen e Meyer (2000), o CN se desenvolve principalmente na primeira infância, durante o processo de internalização. Indivíduos cujas famílias e/ou experiências profissionais proporcionem práticas que reforcem a importância do comprometimento com o empregador como, por exemplo, pais que reforcem a lealdade corporativa, uma cultura que estimule o vínculo empregatício vitalício, provavelmente influenciarão um CN mais intenso. À proporção que essas experiências existem e são internalizadas é desenvolvido o Comprometimento Normativo.

Meyer e Herscovith (2001) tratam o CN como um fator de grande importância para as organizações que possuem iniciativas propensas a mudanças. Em sua pesquisa, Meyer e Parfyonova (2010) objetivaram esclarecer o significado do CN, identificar algumas das práticas que envolvem o construto e oferecer uma agenda de pesquisas futuras. Os autores forneceram evidências de que o CN é experimentado de forma diferente, ou seja, se relaciona de forma diferente com outras variáveis, como por exemplo, em culturas não ocidentais. Desta forma, baseados em teorias de motivação de trabalho, contratos psicológicos, liderança e cultura para justificar uma reconceitualização do construto, os pesquisadores propuseram que o CN tem duas faces: dever moral e obrigação em dívida.

De acordo com Bergman (2006), o CN possui um histórico conceitual e empírico preocupante, o que inclui redundância conceitual com o Comprometimento Afetivo e falhas e aspectos problemáticos no construto, já Jaros (2017) percebeu uma falta de correspondência entre os itens da escala usados para medir o CN desenvolvida por Allen e Meyer (1990). Essas e outras críticas colocaram em questão a validade do CN como uma dimensão de Comprometimento Organizacional e de seu lugar no TCM. Para Wasti (2005), as dimensões

Afetiva e Normativa do Comprometimento, apesar de serem dimensões diferentes, têm correlação positiva e demonstram semelhanças em algumas variáveis (WASTI, 2005).

A medida do CN sugerida por Wiener e Vardi (1980) incluía itens que procuravam fazer a mensuração de quanto o trabalhador deve ser leal, fazendo sacrifícios pessoais e reprimindo críticas à organização. Tal medida não apresentou bons índices de confiabilidade e propriedades psicométricas.

Allen e Meyer (1990) desenvolveram uma medida de oito itens para o CN. Em sua pesquisa encontraram uma medida de confiabilidade aceitável (> 70) e também realizaram a diferenciação entre esses fatores e os demais relacionados ao Comprometimento Afetivo e Comprometimento de Continuação. Com a finalidade de rever a medida anteriormente proposta, Meyer, Allen e Smith (1993) elaboraram uma medida de seis itens. Segundos os autores essa medida encontrou níveis aceitáveis de confiabilidade as quais confirmavam diferenciações com as dimensões Afetiva e de Continuação.

Stanley *et al.* (2007) sugeriram que, se trabalhadores numa cultura coletivista vivenciam suas obrigações com a organização isso pode levar a uma intensa correlação com o CA, porém, por outro lado, se o CN for experimentado como um controle de força, possivelmente estabelecerá forte correlação com o CC.

Desta forma, os autores captaram que o CA e CN, mesmo caracterizando-se como bases distintas, se correlacionam de maneira positiva e apresentam similaridades com algumas variáveis. Tal proximidade torna-se bastante evidente em estudos desenvolvidos em outras culturas e contextos.

De acordo com Cohen (2007), antes do indivíduo entrar em uma organização específica já possui propensão ao comprometimento que se desenvolveram na socialização dentro da própria cultura. Tais propensões são bidimensionais: normativas e instrumentais. O autor embasa-se no raciocínio de Wiener (1982) o qual afirma que a propensão normativa ao comprometimento pode ser caracterizada como a crença de que a pessoa tem a obrigação moral de demonstrar lealdade e dever em todas as situações sociais em que tem um envolvimento pessoal significativo. Um trabalhador comprometido mantém o espírito de membro da organização não porque determinou que fazer isso é para seu benefício pessoal, mas porque acredita que deveria se comportar dessa maneira tendo em vista que para ele é certo e esperado. Para Wiener e Vardi (1980) o CN independe de interesses egoístas diretos e de preocupações situacionais imediatas.

Em sua pesquisa, Jaros (2017) avaliou criticamente a concepção existente de CN e propôs a unidimensionalidade do construto baseado em conteúdo moral. Para o autor o CN

possui história conceitual e empírica preocupante. Bergman (2006) observou uma série de aspectos problemáticos desse construto, incluindo redundância conceitual com Comprometimento Afetivo e uma falha frequente em contribuir significativamente para a previsão de resultados atitudinais e comportamentais quando Comprometimento Afetivo.

Jaros (2017) e outros autores notaram uma falta de correspondência entre os itens da escala usados para medir NC (a “escala de comprometimento normativo”, ou NCS, desenvolvida por Allen e Meyer, 1990). Em conjunto, essas críticas colocam em questão a validade da NC como uma dimensão do comprometimento organizacional e de seu lugar no TCM.

2.1.5 O Componente de Continuação: definições e questionamentos

Antes de 1960 não havia estudos sobre comprometimento no local de trabalho, somente na área de sociologia e psicologia. (BECKER; KLEIN; MEYER, 2012). Com o início dos estudos sobre CO percebeu-se uma intensiva preocupação com a permanência do trabalhador na organização, conduzindo pesquisadores a tentar investigar o vínculo que distinguia os trabalhadores que saíam dos que permaneciam (PORTER *et al.*, 1974; RODRIGUES; BASTOS; MOSCON, 2019).

Becker (1960) foi um dos primeiros a pretender sistematizar o conceito de comprometimento, para o autor o CO era acompanhado por uma consciência dos custos de descontinuar um curso de ação. Conforme sua pesquisa, Becker (1960) defende que o trabalhador se engaja em linhas consistentes de atividade, trocas laterais também denominadas de *side bets* (COHEN, 2007), que podem assumir várias formas: expectativas culturais generalizadas sobre comportamento responsável, preocupações com auto apresentação, arranjos burocráticos impessoais, ajustes individuais nas posições sociais e preocupações não relacionadas ao trabalho. Mais especificamente, os *side bets* tratam-se das trocas que se dão a partir do que o indivíduo oferece à organização e o que recebe dela.

As *expectativas culturais generalizadas* dizem respeito às expectativas de importantes grupos de referência sobre o que representa um comportamento responsável como, por exemplo, por quanto tempo uma pessoa deve permanecer no trabalho. As *preocupações de auto apresentação* surgem quando o indivíduo tenta exibir uma imagem pública consistente que exige um comportamento particular. Os *arranjos burocráticos impessoais* tratam de regras ou políticas colocadas em prática pela instituição na intenção de encorajar ou recompensar o emprego de longo prazo como um sistema de remuneração

baseado em antiguidade, por exemplo. Já os *ajustes individuais nas posições sociais* referem-se a esforços conquistados pelo indivíduo como forma de adaptação a certa situação, mas que o tornam menos adequado para outras ocasiões. Por fim, as *preocupações não relacionadas ao trabalho* dizem respeito a apostas paralelas feitas exteriormente à organização (BECKER, 1960; POWELL; MEYER, 2004).

Becker (1960) alegou que, durante certo período de tempo, alguns custos se acumulam, o que torna mais difícil para o trabalhador desvincular-se de um padrão de atividade. A ameaça de perder tais investimentos, ao mesmo tempo aliada à percepção de poucas ou nenhuma alternativa de substituição destes, compromete a pessoa com a organização. Cohen e Gattiker (1992) afirmam que o Comprometimento Organizacional do trabalhador aumenta a medida em que os *side bets* se acumulam.

Meyer e Allen (1984, 1991) e Allen e Meyer, (1990) desenvolveram o Modelo de Três Componentes - TCM em uma tentativa de integrar conceituações unidimensionais existentes de comprometimento organizacional, incluindo o que se reflete na teoria dos *side bets* de Becker (1960). Para Meyer e Allen (1984) a melhor forma de medir os *side bets* é utilizando medidas que avaliem pontualmente as percepções dos funcionários em relação ao número e à magnitude dos *side bets*. Para testar essa declaração os autores compararam as inter-relações entre diversas escalas comuns de CO e duas escalas que desenvolveram, umas delas representando o Comprometimento Afetivo e a outra o Comprometimento de Continuação. Alguns anos depois uma terceira dimensão foi adicionada, o Comprometimento Normativo.

Meyer e Allen (1991) argumentaram que os três componentes do comprometimento se desenvolveriam de diferentes maneiras e teriam implicações diferentes para o comportamento no trabalho. Desta forma, propuseram a dimensão da continuidade como uma melhor representação da abordagem da aposta lateral de Becker (COHEN, 2007).

O Comprometimento de Continuação é definido como a decisão de um indivíduo de continuar sua associação a uma organização por causa de benefícios pessoais, tem correlação negativa com o comportamento de trabalho desejável e trata-se da disposição dos funcionários para permanecer na organização por causa do medo de perder os benefícios já adquiridos (KHAN *et al.*, 2016; OSMAN *et al.*, 2017).

Nos estágios iniciais da participação na organização, o comprometimento dominante é o de continuação (COHEN, 2007). O funcionário com forte Comprometimento de Continuação, onde aqui chamaremos de CC, permanece na organização porque precisa (MEYER; ALLEN, SMITH, 1993; SHARMA; KHOSLA, 2018), é menos inclinado do que

aqueles que permanecem na organização por outros motivos a se envolverem em atividades ocupacionais além daquelas necessárias para continuar e não sente nenhuma necessidade particular de contribuir para a organização além do que é suficiente para manter seu emprego, já que o CC não estaria relacionado à participação e desempenho no trabalho (MEYER; ALLEN; SMITH, 1993; ALLEN; MEYER, 2000).

O indivíduo o qual o CC representa o laço primário que o liga à organização, e no qual os comprometimentos afetivo e normativo são fracos, pode estar negativamente relacionado a comportamentos de trabalho. Espera-se que o CC com ocupação se correlacione negativamente com a predisposição para se engajar em comportamentos que são benéficos do ponto de vista da ocupação. Desta forma o CC não estaria relacionado com o comparecimento e o desempenho no trabalho. Na ausência de outras razões para permanecer na organização, as pessoas com forte CC podem sentir-se ressentidas com a situação a qual se encontram e isso levaria a comportamentos indesejáveis no trabalho (ALLEN; MEYER, 2000).

Na literatura, é conhecida como continuação racionativa tendo em vista que a decisão de um funcionário de ficar é baseada em uma análise cuidadosa dos custos associados à saída de uma organização. Há diversos motivos para um funcionário permanecer em uma instituição, o que pode ser econômico ou social por natureza; por exemplo, uma perda de benefícios (pensão, pagamento), oportunidades de desenvolvimento de carreira, liderança participativa, autonomia de trabalho e distribuição justa de recompensas (BHATTI *et al.*, 2019).

No comprometimento de base de continuação não há traços de nenhuma relação positiva com as intenções comportamentais relacionadas à assiduidade, cidadania organizacional e *performance* no trabalho. Desta forma, pode-se dizer que se relaciona de forma negativa com esses consequentes, do mesmo modo com a saúde e o bem-estar do empregado. O único fator que mantém o CC em equivalente nível de relação com o Comprometimento Afetivo e Normativo é a propensão negativa diante da rotatividade e de mudança (PINHO, 2009).

Etzioni (1961) fez uma distinção entre envolvimento moral e envolvimento calculista (ou de continuação). A primeira representa uma orientação positiva e intensa com a organização, baseada na internalização de objetivos, valores e normas e na identificação com autoridade. Já o envolvimento calculista representa um relacionamento menos intenso com a instituição e é baseado na troca com a organização que se desenvolve entre ela e seus membros. Assim, o trabalhador se compromete com a organização porque vê uma troca benéfica ou equitativa entre suas contribuições e as recompensas que recebe. O

Comprometimento de Continuação é baseado em uma troca tangível com a instituição de trabalho e pode ser definido como um apego resultante da percepção da qualidade de troca entre contribuições e recompensas (COHEN, 2007). Para Allen e Meyer (2000), o CC refere-se ao grau em que o funcionário reconhece que os custos associados com a sua saída da organização o vinculam a esta; desta forma, o indivíduo permanece na organização porque precisa fazê-lo.

O desenvolvimento do CC é, em certo sentido, mais simples do que o comprometimento afetivo, e por outro lado mais complexo, dado que o CC desenvolve-se à medida que: (a) existem condições que tornam a saída do funcionário onerosa, tendo em vista os investimentos que ele realizou na organização frente um mercado de trabalho desfavorável e (b) o funcionário reconhece que seus custos existem (ALLEN; MEYER, 1990).

Em sua pesquisa Meyer *et al.* (2002), descobriram que os dois subcomponentes: “sacrifícios percebidos” e “falta de alternativas” estão mais correlacionados do que inicialmente relatado por outros pesquisadores e que suas correlações com o CA e CN são de fato opostas.

Cunha *et al.* (2004) em sua pesquisa citam dados referentes às correlações do CC com as diversas variáveis potencialmente antecedentes e apresenta que é possível observar que o CC aponta correlações negativas frente às variáveis satisfação no trabalho, afetividade positiva, receptividade da gestão, percepções de justiça, funções desafiantes, clareza e ambiguidade do papel e transferências de competências.

O CC e sua medida, a escala de Comprometimento de Continuidade, vem sendo utilizados a fim de explicar importantes eventos de desenvolvimento de carreira, incluindo absenteísmo, satisfação e desempenho no trabalho, entre outros. Embora Meyer e Allen (1984) tenham em sua origem conceituado o CC como um construto unidimensional baseado em deixar custos, estudos que observaram a validade do CC evidenciaram uma estrutura fatorial bidimensional. Essas duas subdimensões são denominados de “baixas alternativas” e “altos sacrifícios”. A subdimensão “baixas alternativas” caracteriza a percepção do indivíduo em perceber falta de alternativas a sua atual situação de emprego, enquanto os itens relacionados aos “altos sacrifícios” refletem sacrifícios sociais e econômicos que são incorridos caso o funcionário desista do vínculo com a organização (JAROS; CULPEPPER, 2014).

Segundo Jaros e Culpepper (2014) o CC é um construto de controvérsias na sua dimensionalidade, pois, segundo os autores, até o momento nenhuma tentativa substancial foi feita em prol do entendimento da natureza do CC. Deste modo, o tópico seguinte abordará,

mais especificamente, como o Comprometimento de Continuação é operacionalizado, bem como as críticas que envolvem esta dimensão.

2.1.6 Especificidades do Comprometimento de Continuação: operacionalização e críticas

A medida de Comprometimento de Continuação desenvolvida por Meyer e Allen (1984) surgiu inicialmente com a formação de oito itens que compunham a escala completa de vinte e quatro itens do comprometimento. Posteriormente, após revisão, a escala completa do Comprometimento Organizacional foi reduzida para dezoito itens, onde mais um item foi acrescentado à escala de CC tendo em vista que já havia sido realizada a retirada de três itens desta dimensão (MEYER *et al.*, 1993).

McGee e Ford (1987) foram pioneiros em incitar a discussão de que a escala de continuação era questionável. Em suas pesquisas realizaram uma análise fatorial exploratória a qual sugeriu a exclusão de dois itens da escala. Após a modificação, uma nova análise sugeriu que o comprometimento de continuação fosse integrado por duas subdimensões: “alto sacrifício pessoal” e “poucas alternativas percebidas”. Allen e Meyer (1990), em contrapartida, advertiram que as implicações práticas do modelo bidimensional proposto não foram demonstradas.

Em sua pesquisa Carson e Carson (2002) desenvolveram um estudo a fim de aumentar a validade discriminante das subescalas do comprometimento de continuação. Desta forma, acrescentaram dois itens para cada subdimensão e retiraram quatro itens da escala original, após a análise fatorial realizada.

Powell e Meyer (2004) realizaram ajustes na medida do Comprometimento de Continuação proposta por Meyer *et al.* (2004) e passaram a sugerir o uso somente de “sacrifícios pessoais”, composto por seis itens, para medir o comprometimento de continuação.

No Brasil, a primeira validação da escala tridimensional de Meyer e Allen foi proposta por Bandeira, Marques e Veiga (2000) e teve baixo índice de confiabilidade para a base de continuação. Logo após, Medeiros *et al.* (1999) propuseram uma nova validação a qual a base de continuação compunha o modelo. Siqueira (1995) desenvolveu a ECOC (Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo) e evidenciou sua validade discriminante em relação às medidas de comprometimento afetivo e normativo, também construídas e validadas pela pesquisadora.

Medeiros *et al.* (2003) buscaram aprimorar a escala anteriormente traduzida, desta forma somou aos itens de Meyer *et al.* (1993) às variáveis construídas por O'Reilly & Chatman (1986) e outros itens desenvolvidos em seu estudo onde identificou como subdimensões da natureza de continuação a percepção de falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e poucas alternativas.

Bastos, Pinho, Aguiar e Menezes (2011) e Pinho e Bastos (2014) propuseram a apresentação de uma escala com melhores índices para cada uma das três dimensões do comprometimento, os quais a dimensão de continuidade recebeu alterações baseadas em itens retirados do escala original do TCM acrescidos de outros itens introduzidos por diferentes autores da literatura e, ainda, incluiu itens adaptados pelo grupo de pesquisa dos autores. Já Jesus e Rowe (2017) apresentaram a tradução e validação da dimensão de continuação.

Já no que tange às opiniões levantadas ao construto, a pesquisa inicial sobre o CO é caracterizada por três peculiaridades: definições conceituais variadas, atenção inadequada para medir o desenvolvimento e achados empíricos mistos. Juntos, esses três recursos criam uma situação muito confusa. Pode-se argumentar que o estudo científico do CO foi dificultado, de certa maneira, pelo fato de que o termo comprometimento é comumente utilizado na linguagem cotidiana e, desta forma, recebeu diversos significados (ALLEN; MEYER, 2000).

Mais especificamente, o construto CC é marcado por intensivas críticas como inconsistência conceitual e questões relacionadas à qualidade psicométrica da escala. Para Rodrigues e Bastos (2011), o componente de continuação é o portador e provocador do maior número de inconsistências empíricas na pesquisa sobre Comprometimento Organizacional.

Pesquisadores têm discordado recorrentemente ao longo dos anos sobre a natureza do CC conforme desenvolvido pelo paradigma de Meyer e Allen (1984), mais especificamente se o CC consiste em subescalas como “altos sacrifícios” e “baixas alternativas” (JAROS; CULPEPPER, 2014).

Diversas pesquisas apontam que a base de continuação, além de exibir padrão de relações oposto ao verificado para as bases afetiva e normativa, manifesta relações negativas com antecedentes como percepções de justiça, apoio organizacional, satisfação no trabalho e consequências como desempenho e comportamentos de cidadania organizacional. Essas mesmas variáveis apresentam relações positivas com as bases afetivas e normativas. Em contrapartida, variáveis indesejáveis como conflito de papéis, negligência e absenteísmo, apresentam relações positivas com o CC (MEYER *et al.*, 2002; KLEIN *et al.*, 2012).

Conforme Cohen (2007), organizações que se concentram principalmente na troca de continuação dos seus colaboradores devem estar cientes do fato de que estes desenvolverão um nível superficial de comprometimento e podem estar mais vulneráveis à rotatividade voluntária.

Solinger *et al.* (2008) levantaram o questionamento do sentido proposto para a base de continuação, visto que para os autores essa base parece medir a permanência do trabalhador como membro da organização e não o comprometimento propriamente dito, possibilitando, assim, que o comprometimento de continuação possa ser pensado como uma atitude frente a um comportamento (permanecer na organização) e não frente à organização como objeto.

Tais resultados levaram alguns pesquisadores a questionar se o CC de fato faz parte do conceito de comprometimento e se deveria ser convencionado como um construto unidimensional. Nos resultados de sua pesquisa e discussões teóricas realizadas, Rodrigues (2011) defende que o conceito de comprometimento não deve incluir a base de continuação, que pode ser considerada parte do vínculo de entrenchamento.

Jaros e Culpepper (2014) utilizaram a estratégia analítica de Edwards para examinar o CC e sua dimensionalidade. Seus resultados sugerem que (1) o CC não é um construto multidimensional, (2) a subescala de “altos sacrifícios” compromete o CC e (3) a subescala “baixas alternativas” não mede o CC nem as alternativas de emprego percebidas.

Desta forma, é diante do desafio de reduzir tais contestações sobre esta dimensão e compreender melhor os motivos que levam um indivíduo a manter um curso de ação em prol da continuidade das trocas laterais estabelecidas entre ele e sua organização, que esta dissertação destaca a base de continuação do Comprometimento Organizacional, assim como as trocas laterais entre indivíduo/organização. Entretanto, é plausível empenhar dedicação no entendimento destes fatores no contexto de trabalho brasileiro; onde, em algumas situações, percebe-se demasiado esforço do indivíduo em manter seus vínculos de trabalho com a organização mesmo diante de uma realidade laboral precarizada.

Objetivando apresentar uma explanação sobre as possíveis combinações entre as bases do Comprometimento Organizacional e os perfis que o trabalhador pode assumir dentro de sua realidade laboral, surge o tópico a seguir.

2.2 Perfis do Comprometimento Organizacional

Os componentes do Comprometimento Organizacional não são mutuamente exclusivos, sendo que o sujeito pode experienciar diferentes tipos de comprometimentos e com diferentes intensidades. Ultimamente, percebe-se uma preocupação dos pesquisadores em analisar as relações entre os diferentes componentes do comprometimento, ao invés do estudo de cada componente separadamente como vinha ocorrendo (Meyer; Herscovitch, 2002; Wasti, 2005; Meyer; Parfyonova, 2010).

É neste sentido que surgem os trabalhos relativos aos Perfis de Comprometimento, que, segundo a abordagem de Meyer e Parfyonova (2010) podem ser entendidos como a forma como os três componentes do comprometimento de Meyer e Allen (1991) se relacionam e com que intensidades.

Organizações que tenham interesse em otimizar os perfis desejáveis de comprometimento de seus funcionários podem começar por conduzir uma auditoria do comprometimento. Os ganhos e benefícios de qualquer estratégia de comprometimento exige que a organização tenha uma clara noção sobre quais tipos de comprometimento considera mais valiosos.

Em linhas gerais, para otimização de seus perfis de comprometimento a organização deve incluir: (a) uma avaliação dos perfis de comprometimento dos funcionários que a organização busca desenvolver; (b) uma avaliação dos perfis de comprometimento de empregados existentes usando medidas de comprometimento já estabelecidas; e (c) um plano para minimizar a discrepância entre os dois e avaliar esses esforços (ALLEN, 2016).

Há muito se reconhece que os trabalhadores experimentam em sua trajetória organizacional diferentes formas de comprometimento. Os perfis do CO caracterizam-se como diferentes combinações que o construto e suas bases podem assumir no comportamento do indivíduo. O Comprometimento Afetivo reflete uma ligação emocional e desejo de permanecer com a organização, o Comprometimento Normativo é representado pela sensação de obrigação de permanência e o Comprometimento de Continuação configura os custos e percepções associados pelo indivíduo quanto a sua saída da organização. Todas as três formas de comprometimento vinculam o trabalhador à organização, mas suas implicações para o comportamento no trabalho podem ser diferentes (MEYER *et al.*, 2012).

Tais perfis também servem como um meio de ver diferenças em outras variáveis relacionadas ao construto como, por exemplo, valores profissionais, conflito de papéis ou variáveis demográficas (MORIN *et al.*, 2015).

Montenegro *et al.* (2018) realizaram um levantamento bibliográfico sobre perfis do Comprometimento Organizacional. A base de dados considerada foi o Portal de Periódicos da CAPES, com a utilização dos descritores “comprometimento/commitment” e “perfis/profiles”. Na pesquisa foram selecionadas 15 publicações sobre o tema, entre 2005 e 2018. A partir da análise das publicações, foram identificados 9 perfis: todas as bases do comprometimento com níveis elevados, moderados, baixos, base afetiva dominante, normativa dominante, de continuação dominante, bases afetiva e normativa dominantes, bases afetiva e de continuação dominantes, bases normativa e de continuação dominantes, em consonância com dados de Wasti (2005) e Kabins *et al.* (2016). Além disto, atestou-se que todos os estudos utilizaram metodologia quantitativa, bem como que 13 foram realizados em outros países, o que indica uma lacuna de pesquisa sobre o tema no contexto brasileiro.

O modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) foi tradicionalmente estudado por meio de uma abordagem centrada em variáveis, abordagem esta que considera o efeito de cada uma das bases do comprometimento sobre os resultados de forma individual. Já a abordagem caracterizada como centrada na pessoa leva em consideração as interações entre as três bases e os efeitos destas nos resultados alcançados. Esta última é recorrentemente trabalhada em pesquisas de perfis de comprometimento.

Conforme Meyer *et al.* (2012) as bases do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) foram testadas extensivamente e receberam considerável apoio de pesquisadores, porém grande parte dos estudos concentraram-se em pesquisas independentes a respeito das três dimensões, apenas alguns estudos testaram interações entre os componentes. Em sua pesquisa sobre perfis de comprometimento utilizando o modelo TCM, os autores identificaram nove tipos de traços do CO (Quadro 1), para tanto utilizaram variáveis categóricas latentes para identificar grupos de indivíduos com padrões semelhantes de pontuação.

Quadro 1 - Perfis do Comprometimento Organizacional segundo Meyer

Perfil	Característica
Perfil 1	Todas as bases elevadas
Perfil 2	Todas as bases moderadas
Perfil 3	Todas as bases baixas
Perfil 4	Base afetiva dominante
Perfil 5	Base normativa dominante
Perfil 6	Base de continuação dominante
Perfil 7	Base afetiva e normativa dominantes
Perfil 8	Base afetiva e de continuação dominantes
Perfil 9	Base de continuação e normativa dominantes

Fonte: Adaptado de Meyer *et al.* (2012, p.4)

Stanley *et al.* (2013) examinaram como Comprometimento Afetivo (CA), Normativo (CN), os Sacrifícios Percebidos (SP) e as Poucas Alternativas (PA) se combinam para formar perfis e determinar a intenção de rotatividade e *turnover*. Os autores partiram da teoria de que três mecanismos explicam como os perfis operam, isto é, o grau em que a associação é internamente regulada, a desejável conveniência e a facilidade de movimentação, e os efeitos contextuais pessoais entre os perfis. Em uma amostra de 712 ex-alunos de uma universidade belga, foram encontradas evidências de seis perfis de comprometimento, refletindo diferentes combinações de formas de compromisso. Para medir o CO foram usadas as medidas de CA, CN, SP e PA de Meyer, Barak e Vandenberghe (1996). Essas medidas representam uma versão revisada das escalas de compromisso de Meyer, Allen e Smith (1993) alteradas para uso em amostras internacionais. A versão inclui seis itens para CA, seis itens para CN e três itens para SP e AF. Já a intenção de rotatividade foi operacionalizada por meio de uma escala adaptada de Hom e Griffeth (1991) e Jaros (1997).

Na pesquisa de Stecca *et al.* (2017) objetivou-se identificar o comprometimento organizacional dos colaboradores de acordo com o seu perfil. Para tanto, realizou-se uma investigação junto aos colaboradores de cooperativas de crédito dos estados do Rio Grande do Sul, Paraná e Santa Catarina pertencentes a três representativos sistemas brasileiros de crédito cooperativo – Sicredi, Sicoob e Unicred. Um total de 388 pessoas responderam a 6 questões de perfil e 23 questões relativas ao comprometimento organizacional, com base no modelo validado por Medeiros *et al.* (2003). Os resultados indicam que o comprometimento organizacional não se altera quando são considerados a faixa etária, a escolaridade e o tempo

de atuação na cooperativa. Porém, ao se considerar o gênero, a área de atuação e o sistema onde se atua, é possível perceber alterações no comprometimento de acordo com o perfil. Conclui-se que em diferentes perfis é possível encontrar diferentes comprometimentos.

Segundo Meyer *et al.* (2018), recentemente, pesquisadores começaram a adotar uma abordagem centrada na pessoa (perfil) para investigar como o comprometimento afetivo, normativo e de continuação se combinam no modelo de três componentes do comprometimento organizacional. A significância dos perfis identificados em sua pesquisa depende, em parte, da evidência de que perfis semelhantes emergem entre as amostras, particularmente aquelas retiradas de uma população comum. Em seu estudo realizaram um teste de similaridade particularmente rigoroso comparando perfis de amostras de funcionários de um grande conglomerado turco durante uma grande crise econômica. Utilizando procedimentos recentemente introduzidos por Morin *et al.*, (2015), encontraram semelhanças no número (sete) e na estrutura dos perfis antes e depois da crise; apenas a distribuição dos indivíduos pelos perfis (ou seja, o tamanho relativo dos perfis) diferia. Os autores também encontraram similaridade nos padrões de relações com variáveis teóricas antecedentes, correlatas e de resultados, sugerindo que um conjunto comum de princípios pode estar operando independentemente das principais diferenças no ambiente de trabalho. Além de fornecer fortes evidências da significância dos perfis de comprometimento, este estudo foi um dos primeiros a investigar o impacto de uma crise econômica no comprometimento dos funcionários.

Na pesquisa de Loscher *et al.* (2019) os autores analisaram os perfis de Comprometimento Organizacional (CO) e Comprometimento Profissional (CP) de 480 contadores públicos, bem como pretenderam identificar diferenças no contexto de trabalho, valores, papéis e comprometimento do cliente. Enquanto que o CO caracteriza-se pelo apego e comprometimento com a organização vinculada, o CP refere-se à profissão como objeto de comprometimento. Para tanto, os pesquisadores introduziram uma abordagem centrada na pessoa para analisar essa interação, tendo em vista tal tipo de abordagem é capaz de colaborar melhor no entendimento dos efeitos da interação entre tais vínculos. Desta forma, realizaram um estudo na contabilidade pública alemã para investigar perfis que refletem os três componentes do comprometimento (afetivo, normativo e de continuação). Em seus resultados os pesquisadores identificaram seis perfis latentes com base no comprometimento dos contadores, incluindo, por exemplo, um pequeno perfil com indivíduos pouco comprometidos com a organização e a profissão e um perfil com forte Comprometimento de Continuação e Comprometimento Normativo. Esse achado reforçou a visão de que a profissão contábil

consiste em diferentes subgrupos com diferentes crenças e formas de comprometimento, conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Perfis do Comprometimento Organizacional segundo Loscher

Perfil	Amostra (%)	Nomenclatura	Característica
Perfil 1	1,8	CO e CP fracos	Níveis extremamente baixos de comprometimento com a organização e a profissão
Perfil 2	9,7	Baixo CC (porém dominante) para CO e CP	Comprometimento normativo e afetivo baixo e compromisso de continuidade dominante (embora ainda baixo).
Perfil 3	30,3	Baixo CA (porém dominante) para CO e CP	Indivíduos com um forte vínculo emocional em relação à profissão e à organização, no entanto o CA não é significativamente maior que a CA geral da amostra.
Perfil 4	15,9	CN profissional dominante com forte CC profissional	CC com a profissão é a dimensão mais forte, seguida por um forte comprometimento profissional normativo.
Perfil 5	28,5	Comprometimento moderado tanto no CO como no CP	Indivíduos com um compromisso um pouco acima da média em relação a todas as mentalidades e aos dois alvos
Perfil 6	13,8	Totalmente comprometidos no CO e CP	Comprometimento muito forte em relação a todas as metas e mentalidades

Fonte: Adaptado de Loscher *et al.* (2019, p.16)

O estudo de Barbosa (2019) visou investigar as relações dos perfis de comprometimento organizacional e o desempenho humano, sendo este último construído abordado do ponto de vista psicossocial, através de um modelo de quatro fatores comportamentais constituintes. Tratou-se de um estudo quantitativo, de natureza descritiva e explicativa, aplicado a uma amostra de 249 trabalhadores atuantes no segmento industrial e logístico na cidade de Fortaleza/Ceará. Alguns dos seus resultados apontaram, portanto, ser a amostra da indústria marcada majoritariamente pela presença combinada das bases de continuação e afetiva em seus perfis de comprometimento, bem como ser a amostra verificada na empresa logística marcada majoritariamente pela base normativa em seus perfis de comprometimento predominantes.

A fim de explicar sobre o mundo do trabalho na atualidade brasileira e versar sobre aspectos da estabilidade, instabilidade e precarização do labor, discorre a sessão a seguir.

2.3 O mundo do trabalho na atualidade

O mundo do trabalho foi uma das esferas que sofreu maior impacto com a globalização do capital. Para se compreender como configura-se atualmente a nova forma de ser do trabalho e da classe trabalhadora é necessário partir de uma concepção ampliada do que seja esta categoria, tendo em vista que ela compreende a totalidade de assalariados e indivíduos que se sustentam a partir da venda de sua força de trabalho. Segundo Antunes e Alves (2004):

Ela incorpora o núcleo central do proletariado industrial, os trabalhadores produtivos que participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital [...] e abrange também os trabalhadores improdutivos, cujos trabalhos não criam diretamente mais-valia, uma vez que são utilizados como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista. (2004, p. 342).

Temáticas relacionadas ao vínculo do indivíduo com a organização são influenciadas por diversos fatores macro ambientais, como por exemplo: as transições que caracterizam o atual mundo do trabalho; as novas estruturas e arquiteturas organizacionais; os novos modelos de gestão; a busca por meio da adaptação através de flexibilidade e práticas inovadoras; o vigente cenário socioeconômico globalizado; os impactos provenientes da globalização; a emergência de novas realidades como, por exemplo, a sociedade em rede, as cadeias, as tramas produtivas, além das discussões sobre governança, redefinição das dimensões do que seja público e privado e os avanços tecnológicos que estimulam debates sobre mudanças de paradigmas em todas as áreas do conhecimento (PINHO, 2009). A autora ainda destaca que:

A globalização revela um novo ciclo de expansão do capitalismo, um processo de amplas proporções, envolvendo nações, questões políticas, classes sociais, economias, culturas e sociedades. É um processo que não se resume a um único aspecto ou apresenta efeitos restritos. Ao contrário, é uma realidade que tem sido alvo de interesse para investigação e análise sob diversos ângulos (2009, p.25).

De um modo lento e quase imperceptível desapareceram as fronteiras entre os mundos, modificando os significados e noções de países centrais e periféricos, de Norte a Sul, industriais e agropecuários, modernos e arcaicos, ocidentais e orientais. A nova divisão internacional do trabalho inclui a redistribuição de empresas, corporações e conglomerados em todo o mundo (IANNI, 1999). O autor ainda afirma que a globalização da economia capitalista gera novos centros de decisão (extra e supranacionais) ocupados por organizações transnacionais e instituições multilaterais. Estes centros, por vezes, frustram ou anulam estratégias nacionais. Imprimem-se padrões institucionais, econômicos, políticos,

socioculturais comuns. As economias transformam-se em províncias da economia global, que se agrupam em “novas comunidades”.

Ao analisar os efeitos da mundialização referente à problemática social, Vieira (1997) credita a expansão da permeabilidade das fronteiras à tecnologia e ao capitalismo de informação global. A distribuição geográfica já não é capaz de impedir que diferentes sociedades partilhem objetivos e agendas, inclusive no contexto internacional.

É evidente que a globalização proporciona inúmeros ganhos, inclusive a diversas configurações de trabalho existentes, ganhos esses que resultam do intercâmbio cultural, da troca de experiências entre profissionais e organizações, do convívio com a realidade mundial, do fluxo e rapidez da informação, além da utilização da tecnologia e seus avanços que dão suporte aos processos de trabalho. Porém, diante das transformações que este cenário sinaliza, enxerga-se, nesse contexto globalizado, impactos dos mais diversos tipos nos campos do cenário produtivo mundial e nas práticas de trabalho, bem como nas relações entre empregadores e empregados, vínculos estes que se configuram como tema recorrente de discussões nesse novo contexto (PINHO, 2009).

Tal processo de globalização forçou as empresas a buscar estratégias para obter ganhos de produtividade por meio da racionalização dos processos produtivos que podem ser visualizados pelo uso da tecnologia e da flexibilidade dos processos de trabalho e de produção, implicando uma generalizada potenciação da capacidade produtiva da força de trabalho. O processo de "acumulação flexível" gera um fenômeno um tanto paradoxal, de ampliação do trabalho precarizado e informal (DELUIZ, 1996).

O atual contexto está profundamente marcado por uma transformação dupla e incoerente do trabalho, caracterizado, de um lado, pela estabilidade requerida pelos "novos modelos de produção" que faz apelo ao forte envolvimento do trabalhador, e, de outro, pela insegurança no emprego devido ao desenvolvimento da flexibilidade do trabalho e ao aumento do desemprego (HIRATA, 2002). Essa transformação requer uma análise simultânea do conteúdo da atividade e das formas do emprego; da organização do trabalho ao nível da empresa e dos processos de segmentação ao nível do mercado de trabalho. Os vínculos empregatícios tornam-se cada vez mais precários com o aumento do desemprego de longo prazo, de formas ditas "atípicas" de emprego e da flexibilidade no uso da força de trabalho (HIRATA, 2002).

O estudo de Trovão e Araújo (2018) objetivou apresentar algumas reflexões sobre os impactos das transformações do capitalismo contemporâneo para o mundo do trabalho, destacando especialmente seus efeitos sobre a organização e a dinâmica do mercado de

trabalho, trazendo para o debate a experiência recente brasileira a partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017. Dentre as conclusões desta discussão, os pesquisadores identificaram que a nova dinâmica do capitalismo avançado não somente transformou o desemprego num problema estrutural, como reorganizou o mercado de trabalho dando-lhe novas configurações.

Ainda conforme Trovão e Araújo (2018), nesse cenário, o poder das empresas ganhou ainda mais força, o que criou condições claramente desfavoráveis em termos de inserção produtiva para os detentores da força de trabalho. Como demonstrado, ainda que com pouco tempo de vigência, a reforma trabalhista implementada em 2017 no Brasil não se mostrou capaz de recuperar o mercado de trabalho e, em grande medida, parece estar contribuindo negativamente para o perfil do emprego formal.

Desta forma, o tópico que se segue abordará questões relacionadas à estabilidade e instabilidade do trabalho no cenário brasileiro.

2.3.1 Da estabilidade à instabilidade: conceitualizações e características

No Brasil, no início do século XX, começou a se desenvolver o mercado de trabalho, no sentido moderno do termo, como a forma predominante de produção de bens e serviços. Durante as primeiras três décadas, o trabalho transformou-se numa mercadoria livremente negociada, já que leis e contratos coletivos eram quase inexistentes. Durante as décadas de 1930 e 1940, o corporativismo de Estado de Vargas estabeleceu um amplo código de leis do trabalho, o qual marcou o mercado nacional por todo o século. A partir de então, as noções de “formalidade” e “informalidade” do trabalho foram pouco a pouco sendo construídas (NORONHA, 2000).

O autor ainda destaca que o processo de formalização das relações de trabalho foi sedimentado, sobretudo por leis federais e, apenas secundariamente, por contratos coletivos. A legislação do trabalho estabelecia, de maneira cada vez mais detalhada, quais eram as regras mínimas de relações de trabalho justas. Salário mínimo, jornada de trabalho, férias anuais e outros direitos foram definidos por lei. Acordos coletivos tiveram um papel bastante secundário nesse processo. Muitos direitos sociais também foram garantidos aos trabalhadores, aqui entendidos como trabalhador formal.

Segundo Duarte (2016), os anos de 1930 marcaram o início da regulamentação do mercado de trabalho de maneira mais efetiva. Dentre outras iniciativas, a legislação da Era Vargas (CLT) instituiu a garantia de férias pagas, assistência médica e aposentadoria, também

estimulando a criação de sindicatos e tribunais específicos para as questões trabalhistas. Ela até hoje constitui o cerne das normas trabalhistas no país. No entanto, seu objetivo maior era constituir uma força de trabalho assalariada estável e disponível ao capital, assegurando o processo de industrialização do país.

Conforme Cardoso Júnior (2007), o regime de trabalho predominantemente assalariado, que foi consolidado com o advento e a expansão do modo capitalista de produção, passou a ser tanto o canal de entrada dos indivíduos no mercado de trabalho, bem como a forma a partir da qual o indivíduo se inscrevia na estrutura social e em todas as possíveis formas de hierarquização das classes e dos conteúdos culturais e simbólicos relacionados a tal fato. Principalmente a partir do final da Segunda Guerra, a montagem, em alguns países, ou a consolidação, em outros, dos respectivos “Estados de Bem-Estar” tinham, como referência central para a concessão de benefícios sociais e transferências de renda, a filiação assalariada formal dos trabalhadores.

O padrão de assalariamento formal permitia, ainda, organizar os fluxos do mercado de trabalho de modo a favorecer um tipo de convívio humano não disruptivo, na verdade homogeneizador da estrutura social. No contexto do Brasil, embora até hoje não se tenha atingido um patamar de homogeneização e de equilíbrio social como o de alguns países europeus ocidentais, este modelo de sociedade e de relação de trabalho serviu de espelho aos processos de industrialização e de urbanização aqui adotados (CARDOSO JÚNIOR, 2007).

Consoante Noronha (2000), os servidores públicos foram os primeiros beneficiários dos contratos de trabalho formais e estáveis, conseqüentemente, dos direitos sociais a ele associados.

Já no que tange a instabilidade relacionada às formas de trabalho, Kovács (2006) examina em sua pesquisa a expansão de formas instáveis e frequentemente precárias de emprego. Segundo o autor, o emprego instável incide, principalmente, sobre grupos etários mais jovens e sobre categorias socioprofissionais de baixo estatuto e tende a abranger mais as mulheres do que os homens.

Tal instabilidade ganhou força e forma com o fenômeno da informalidade, quando emergiu em escala mundial. Nos países desenvolvidos, os modelos de produção *fordista* e de proteção social do *Welfare State* asseguraram o acesso da classe trabalhadora a níveis de bem-estar compatíveis com o grau de desenvolvimento econômico. Porém, em nome da competitividade, a globalização promoveu modificações consideráveis que desestruturaram tais modelos. Pelo lado produtivo, o modelo de produção *fordista* foi substituído pelo *toyotista*, onde os processos são crescentemente automatizados e flexíveis. Já o modelo de

proteção social de *Welfare* tornou-se antiquado dentro da visão neoliberal de necessidade de cortes de gastos públicos e diminuição da intervenção estatal sobre a economia. Desta forma, estas mudanças impactaram diretamente no mercado de trabalho, com o aumento da precarização, subocupação e do desemprego de longo prazo em boa parte destes países. Surgiu a categoria dos *working poors*, determinados como trabalhadores à margem dos níveis de consumo e bem-estar destas sociedades (DUARTE, 2016).

Tal cenário de instabilidade no mercado de trabalho e empobrecimento de uma significativa parcela da sociedade era uma novidade nos países centrais. Porém, na maioria dos países periféricos, estes elementos estiveram sempre presentes como consequência do padrão de desigualdade imposto pelas instituições e pela acumulação capitalista, refletindo-se no mercado de trabalho via empregos precários e níveis salariais aquém do patamar de subsistência (DUARTE, 2016).

Ao longo das décadas a intensificação de fenômenos como a urbanização e a industrialização reproduziram um fenômeno de exclusão, ao acentuar a concentração da pobreza nas grandes cidades e manter os desequilíbrios de renda e de acesso ao emprego em termos regionais, de escolaridade, gênero e raça. A ação do Estado ratificou este processo de modernização sem mudança, atuando apenas em níveis tópicos no combate às desigualdades (DUARTE, 2016).

Desta forma, para os autores, a informalidade não se trata de um fenômeno novo, mas um componente estrutural do mercado de trabalho nos países periféricos e no Brasil. O que as transformações pós década de 1970 fizeram foi um agravamento de todo este quadro de instabilidade e vulnerabilidade (DUARTE, 2016).

Para Cacciamali (2000), uma parcela das pesquisas sobre o setor informal enfoca exclusivamente o fenômeno do assalariamento ilegal, ou seja: empregados que foram contratados à margem das regras laborais vigentes, no caso brasileiro, por exemplo, sem registro na carteira de trabalho, conforme rege a legislação. Nesse caso, o setor informal, de forma equivocada, como observaremos ao longo deste estudo, passa a ser equivalente a um conceito associado ao mercado de trabalho. A literatura neste campo focaliza então o funcionamento e as características da oferta de trabalho num mercado de compra e venda de serviços de mão-de-obra onde os contratos, além de não serem registrados junto à seguridade social, muitas vezes são mal definidos quanto ao tempo de duração e outros itens constitutivos básicos (funções, horas trabalhadas, remuneração, férias, descanso semanal remunerado, etc.). Assim, a percepção da informalidade pode ser apreendida através de distintos marcos teóricos que, em virtude de diferentes propósitos, pode levar a objetos múltiplos de estudo. Isto,

entretanto, não pode vir a obscurecer o fato de que parcela expressiva dos trabalhadores mais pobres, em praticamente todos os países do globo, inserem-se numa gama de situações que podem ser representadas por meio de diferentes inserções no setor informal. Este fato é o motor que renova o interesse sobre o tema.

Barbosa Filho e Moura (2012), em seu trabalho, definiram informalidade como a parcela de trabalhadores sem carteira assinada comparada ao total de empregados. Nesta pesquisa eles não consideraram trabalhadores “por conta própria” como informais, tendo em vista que, para os autores, após a criação do Microempreendedor Individual (MEI) este cenário mudou. Os autores ainda citam que o elevado índice de informalidade do emprego no Brasil chama a atenção devido a seus impactos na economia de uma maneira geral. A elevada taxa de informalidade está relacionada às condições de emprego categorizadas como “ilegais” no território nacional.

Segundo Duarte (2016), não existe, de fato, um consenso na definição do que seja a informalidade, tendo em vista que:

Um grande conjunto de autores define trabalho informal como a atividade exercida pelos indivíduos à margem da legislação trabalhista ou os que não contribuem para a seguridade social pública. No caso brasileiro, seu efetivo total seria obtido pelo somatório dos trabalhadores sem carteira assinada e os conta-própria (2016, p.3).

O autor ainda destaca que há uma vertente de pesquisadores que afirmam que o trabalho informal seria o *locus* de atuação dos indivíduos excluídos da formalidade, por terem menos oportunidades e qualificação, inserindo-se na informalidade como única alternativa de sobrevivência. Há outra corrente que desconsidera tal hipótese. Segundo ela, o trabalho formal ou informal seria meramente uma questão de opção. O trabalho informal ofereceria algumas vantagens, tais como maior flexibilidade e a oportunidade de auferir uma renda maior em certas ocasiões, já que empregadores livram-se dos encargos da legislação trabalhista e empregados do recolhimento de Imposto de Renda.

Segundo Kramer (2017), na atualidade, o trabalho de uma maneira global passou por uma extraordinária transição para a informalidade, altos índices de desemprego e a necessidade de o trabalhador realizar várias tarefas ao mesmo tempo tornou a relação de trabalho cada vez mais desregulada. A tecnologia faz com que o empregado possa levar o trabalho para casa, como acontece com aquelas pessoas que se comunicam pelo telefone ou aplicativos em função dos deveres do trabalho após o cumprimento da jornada regular.

Ainda que o atual cenário vinculado ao desenvolvimento tecnológico possa estimular reestruturações que tendem a diminuir os custos e ofertar produtos a preços menores e, até criar novos postos de trabalho, também é responsável pela redução no número de empregos e salários, pela exigência de realização de maiores jornadas por um número menor de trabalhadores e, o consentimento na realização de atividades pautadas em contratos que reduzem e precarizam direitos ampliando o contingente de trabalhadores informais.

A fim de apresentar uma melhor contextualização da realidade brasileira no que tange o fenômeno da precarização do trabalho entendido como aquele que envolve a degradação das condições de trabalho e emprego, seja do trabalhador formal, informal, em tempo parcial, temporário e, no o extremo da precarização, a ausência de trabalho vivenciada pelos trabalhadores desempregados, apresenta-se o tópico que se segue.

2.3.2 Precarização do trabalho: contextualizando a realidade brasileira

Em seu desenvolvimento histórico, o sistema capitalista sofreu diversas transformações significativas, principalmente no campo do trabalho e dos conflitos trabalhistas (DRUCK, 2011a).

No Brasil, a década de 1990 foi marcada por importantes transformações na economia, em especial a partir do processo de reestruturação produtiva que mudou o parâmetro de incorporação da força de trabalho. A consequência de tais processos, além da redução dos postos de trabalho e do aumento do desemprego, também traz como efeito restrições empregues à absorção em trabalhos assalariados regulamentados e o aumento de inserções a trabalhos autônomos, seja incentivado pela terceirização de serviços pelas empresas, seja pela iniciativa do trabalho por conta própria. Tais fatores resultaram importantes prejuízos na qualidade da inserção no mercado de trabalho com a precarização dos vínculos e perda da proteção oferecida pelos direitos trabalhistas (MONTALI, 2000).

Conforme Kremer e Faria (2004), o que se percebe é um cenário no qual o vínculo de trabalho se apresenta fragilizado que, por conseguinte, faz com que o trabalhador tenha sempre em mente a possibilidade de perda do seu emprego, levando-o a compor o contingente de trabalhadores desempregados do país; circunstância que o fará alimentar as estatísticas de trabalho temporário ou, em situação ainda mais precária, o trabalho informal, sem nenhum tipo de garantia e excluídos todos os benefícios sociais.

No movimento oscilante do mercado de trabalho varia-se crescentemente entre a perenidade de um trabalho cada vez mais reduzido, intensificado e explorado, dotado de direitos, e, de outro lado, uma superfluidade crescente, provocadora de trabalho precarizado e informalizado, como via de acesso ao desemprego estrutural. Em outras palavras, trabalho mais qualificado para um grupo a cada dia menor e um labor cada vez mais instável e debilitado para um conjunto ainda mais ampliado de indivíduos (ANTUNES, 2011).

Conforme Antunes (2009), nas últimas décadas a classe que vive do trabalho tem vivenciado um quadro crítico de significativa complexidade diante da crise estrutural do capital, marcada por um contínuo depressivo. Para o autor:

No meio do furacão da crise que agora atinge o coração do sistema capitalista, vemos a erosão do trabalho relativamente contratado e regulamentado herdeiro da era *taylorista* e *fordista*, [...] que está sendo substituído pelas diversas formas de ‘empreendedorismo’, ‘cooperativismo’, ‘trabalho voluntário’, ‘trabalho atípico’, formas que oscilam entre a superexploração e a própria auto-exploração do trabalho, sempre caminhando em direção a uma precarização estrutural da força de trabalho em escala global (2009, p.13).

Consoante Druck (2011a), a hegemonia do setor financeiro transcende o campo puramente econômico do mercado e penetra todas as áreas da vida social, o que dá a possibilidade de manifestação de um novo modo de trabalho e de vida; assim sendo, caracteriza um aceleração do tempo social, apoiado pela volatilidade, efemeridade e descartabilidade de tudo o que é produzido e, sobretudo, dos que participam desta produção, ou seja, os homens e mulheres que representam o mercado de trabalho. Desta forma, é isso que atribui novo conteúdo à flexibilização e precarização do trabalho que passam por constantes transformações e assumem novas dimensões e configurações.

“O processo de precarização do trabalho diz respeito à degradação das condições de trabalho e emprego, e é utilizado com mais frequência em relação ao trabalho informal” (KREMER; FARIA, 2004). No entanto, autores como Antunes (2015) utilizam esta concepção de maneira estendida, na qual o processo de precarização do trabalho é baseado numa noção contemporânea da “*classe que vive do trabalho*”. Esta noção ampliada da classe trabalhadora inclui também todos os indivíduos que vendem sua força de trabalho em troca de salário.

Druck (2011a) agrupa as tipologias de precarização em três:

- (i) Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais;
- (ii) Intensificação do trabalho e terceirização e

(iii) Insegurança e saúde no trabalho.

Já Soeiro (2015) identifica cinco modalidades principais de emprego precário: contratos a prazo fixo, trabalho autônomo dependente, trabalho a tempo parcial involuntário, trabalho temporário e precariedade induzida pelo Estado.

O trabalho precário leva à intensificação da atividade, tendo em vista que há uma ameaça sobre os trabalhadores estáveis vinda dos que estão sem emprego e que buscam trabalho; e, desta forma, estão dispostos a aceitar condições salariais e de trabalho mais custosas e penosas. Conjuntamente, essa intensificação resulta das novas formas de organização do trabalho e da produção (HIRATA, 2012).

Com a perda do emprego ou a perda de uma inserção considerada estável no emprego, o indivíduo desenvolve uma condição de insegurança e de um modo de vida e de trabalho precários, favorecendo, desta forma, a ruptura dos laços e vínculos, tornando-o vulnerável (DRUCK, 2011b).

É importante examinar o trabalho precário, pois ele tem inúmeras consequências negativas para indivíduos, famílias e sociedades, já que este é intimamente ligado a outros eventos sociais, econômicos e políticos. O trabalho precário produz insegurança econômica e volatilidade econômica para indivíduos e lares. Contribui para a crescente desigualdade econômica e reforça os sistemas distributivos altamente desiguais e injustos tanto nos Estados Unidos quanto no Brasil (KALLEBERG, 2009).

No serviço público também tem sido estudadas possibilidades de precarização, Castel (2003) salienta em seus estudos o fenômeno da precarização da classe trabalhadora caracterizada como estável, ou seja, a fragilização e vulnerabilidade que ocorre mesmo àqueles trabalhadores empregados que possuem um vínculo empregatício regular e constante. Essa tendência continua presente e tem sido objeto de pesquisas. No Brasil, mesmo o trabalhador efetivo, com emprego regular e com contrato por tempo indeterminado, pode encontrar-se em situação de precariedade em virtude da baixa remuneração.

É importante destacar que as consequências na forma de emprego atingem também o setor de serviços incluindo o serviço público. Antunes (2001) afirma que as mudanças tecnológicas e organizacionais, bem como as mudanças na forma de gestão, também afetam diretamente este setor, que cada vez mais se submete à racionalidade do capital.

Em sua pesquisa Gomes *et al.* (2012) apontam as evidências da precarização no serviço público brasileiro expressa pela ausência de reajuste salarial para boa parte do

funcionalismo público, o crescimento das formas variáveis de remuneração, ampliação do quadro de funcionários temporários e terceirizados e a postura autoritária em relação às organizações sindicais. O fenômeno da terceirização, baseado na sua regulamentação no contexto brasileiro, é discutido na pesquisa de Feitosa e Montenegro (2015) na qual aponta significativa predominância de estudos não somente no âmbito privado, mas também vinculado ao serviço público nacional, bem como reiteram seu caráter mundial.

Apesar de todo um discurso em prol da flexibilidade, da versatilidade e das perdas evidentes, o trabalho no setor público continua atraente, mesmo que em condições menos favoráveis geradas pela perda de alguns direitos e benefícios, tendo em vista que ainda identifica-se um significativo número de trabalhadores empenhados em vencer a disputada corrida por um emprego seguro no serviço público (GOMES *et al.*, 2012).

Ao pesquisar o outro extremo do fenômeno da precarização do trabalho no Brasil, André *et al.* (2019) analisaram o trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização, a fim de verificar se este vínculo tem características de um trabalho precário. A pesquisa, de natureza qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas em profundidade com os motoristas na cidade do Rio de Janeiro, teve seus relatos tratados por meio da análise de conteúdo. Os resultados apontam para várias características de um trabalho precário e os motoristas, de alguma forma, o reconhecem como tal, pela renda baixa, exploração e jornada de trabalho excessiva. Na pesquisa sobre os significados do trabalho para motoristas da Uber, Heimbecker *et al.* (2019) identificaram que a autonomia e os ganhos financeiros são fatores determinantes para os motoristas do aplicativo começarem a trabalhar nesse segmento, porém Kramer (2017) aponta que, apesar do desenvolvimento tecnológico estimular reestruturações e criar novos postos de trabalho como no caso da empresa Uber, tal fator também é responsável pela redução no número de empregos e salários, pela exigência de realização de maiores jornadas por um número menor de trabalhadores e o consentimento na realização de atividades pautadas em contratos que reduzem e precarizam direitos.

A seguir são apresentados os setores produtivos que farão parte deste estudo e algumas pesquisas relativas a eles.

2.4 Setores Produtivos

Nos últimos anos, os estudos voltados para a evolução da produtividade têm ganhado cada vez mais espaço no debate econômico nacional. Isso pode ser observado pelo número de estudos como os de Gomes *et al.* (2003), Barbosa Filho *et al.* (2010) entre outros.

O estudo do padrão de evolução da produtividade se justifica pela necessidade de entender e acompanhar a competitividade de um país seja para manter um espaço no cenário internacional ou sustentar o crescimento econômico (JACINTO; RIBEIRO, 2015).

Com o objetivo de apresentar os setores produtivos estudados nesta pesquisa, versam os tópicos a seguir.

2.4.1 Serviço Público

O conceito de serviço público pode ser compreendido como atividade dotada de conteúdo econômico, as quais têm grande relevância social, sendo então a sua exploração delegada a uma das esferas da federação, com a finalidade de garantir a todas as pessoas o seu acesso (MARQUES NETO, 2005). As atividades do servidor público abarcam uma gama variada de funções administrativas e técnicas, oriundas do exercício dos poderes estatais, e estão intrinsecamente relacionadas ao interesse coletivo.

As vagas no setor público têm sido alvo de uma acirrada competitividade por parte de seus candidatos. Neves (2005) afirma que o perfil do servidor público vem sendo alterado ao longo das transformações do processo de produção e das relações de trabalho e, atualmente, caracteriza-se predominantemente por trabalhadores de origem urbana e com grau de escolarização elevado.

Silva e Vergara (2000) pesquisaram o significado da mudança sob a perspectiva de funcionários de uma empresa estatal do setor elétrico em expectativa de privatização, no qual participaram 165 empregados pertencentes a níveis hierárquicos intermediários. Seus resultados indicaram que a longa fase de oito anos de indefinições sobre a privatização da estatal afetou continuamente de modo negativo a moral e a crença dos colaboradores sobre a possibilidade de sucesso futuro da empresa e deles próprios. Também foi revelado o desenvolvimento de um forte sentimento de ameaça de rompimento da relação duradoura entre a organização e seus funcionários; sendo, desta forma, fonte de angústia, preocupação, inquietude, melancolia, abandono, revolta, ironia e medo, bem como também foram reveladas emoções vinculadas ao desejo de luta, esperança e união.

O estudo de Scopinho (2002) objetivou analisar as consequências da privatização das empresas geradoras e distribuidoras de energia elétrica para os trabalhadores. Para tanto foram realizadas entrevistas semiestruturadas e observações no ambiente de trabalho dos sujeitos. Os dados da pesquisa revelaram que, apesar do medo do desemprego, nem todos os empregados estavam plenamente satisfeitos com as atuais circunstâncias que envolvem o

trabalho. Também foi possível perceber vários tipos de reações quando o assunto envolve a privatização e a reestruturação da instituição como, por exemplo, apreensão quanto ao desfecho dos leilões e medo da revenda da empresa.

Para alguns empregados a privatização era inexorável e a cada dia aumentava a frustração vinculada ao sentimento amargo de ter investido num projeto de trabalho e de vida e, em um dado momento, ver-se impotente para impedir que todo aquele investimento acabaria em nada. Para outros trabalhadores a incerteza incomodava porque não era possível fazer planos para o futuro diante de um país onde o desemprego é crescente e generalizado.

Albrecht e Krawulski (2011) estudaram os motivos que levaram sujeitos graduados a prestar concursos objetivando o ingresso no serviço público. Para tanto, desenvolveram uma pesquisa com 93 alunos de dois cursos preparatórios para concursos da cidade de Florianópolis, SC, os quais responderam questionário com questões fechadas e abertas. Os dados foram analisados quantitativamente, mediante compilação das respostas fornecidas, e qualitativamente, através da técnica da análise de conteúdo. Tal análise permitiu identificar um perfil dos pesquisados e os motivos da busca pela carreira no serviço público: a maioria dos participantes são jovens adultos em início de carreira profissional, cujos motivos para prestar concursos visando ao ingresso no serviço público relacionam-se predominantemente à estabilidade no cargo, à remuneração e à possibilidade de fazer carreira.

Ribeiro e Mancebo (2013) analisaram as repercussões do discurso depreciativo da sociedade dirigido ao servidor público e da subjetividade dessa categoria, desta forma investigaram como esses trabalhadores convivem com a utilização corrente de estereótipos negativos que desqualificam e desvalorizam a sua atividade laboral. O texto discute ainda como a falta de reconhecimento e de valorização interfere no sentido atribuído pelos servidores públicos à sua vida profissional, bem como questiona se ainda há espaço para o servidor público no mundo do trabalho contemporâneo. Seus resultados apontaram que no mundo do trabalho atual, o servidor público tem um espaço cada vez mais reduzido e tornou-se senso comum que essa categoria seja constituída por trabalhadores ineficientes e obsoletos.

A mídia incansavelmente vende a ideia de um funcionário público privilegiado por trabalhar pouco e ganhar muito, e, acima de tudo, por desfrutar do direito à estabilidade no emprego em tempos de trabalho provisório. A falta de um espaço de reconhecimento e de valorização interfere no sentido atribuído pelos servidores públicos à sua vida profissional e torna-se motivo de preocupação o fato, cada vez mais comum, de o trabalho para essa categoria assumir apenas o sentido de porto seguro para o atendimento de suas necessidades financeiras frente à instabilidade do mercado (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Já Souza e Moulin (2014) propuseram uma discussão que se situa no campo temático de articulação entre Psicologia e Trabalho. O objetivo foi discutir os sentidos e significados que os servidores públicos atribuem ao trabalho. Para tanto, a análise foi embasada em dados de uma pesquisa de campo com 30 servidores públicos federais que atuam em uma instituição de ensino técnico e tecnológico, e em referenciais teóricos que tratam da centralidade do trabalho e das especificidades dos processos de trabalho no setor de serviços. Os resultados revelaram a importância do trabalho na estruturação material e simbólica da vida dos servidores, sendo que os sentidos a ele atribuídos estão relacionados ao provimento da sobrevivência, à reprodução de valores sociais como autonomia e independência, à integração social, à realização pessoal e sentido existencial. Segundo as autoras, a análise dessa investigação subjetiva do trabalho também possibilitou dimensionar a importância da atenção à saúde desses trabalhadores em tempos de profundas mudanças no setor público.

Esses motivos apontados pelos pesquisados expressam a situação econômica, social e educacional vigente, na qual pessoas com ensino superior vislumbram no serviço público garantia de estabilidade, remuneração e possibilidade de carreira. Entretanto, o compromisso ético com a coletividade, característica intrínseca ao trabalho neste segmento, não foi ponderado pelos participantes. Considera-se que os resultados encontrados são relevantes para subsidiar discussões sobre a inserção e permanência no mercado de trabalho através dos concursos públicos, evidenciar a importância da elaboração de programas de orientação profissional para cursinhos preparatórios e, ainda, como indicativos da necessidade de adoção de planos de capacitação por parte das administrações públicas, voltados à natureza e às finalidades do trabalho nesse setor (SOUZA; MOLIN, 2014).

Oliveira (2016) pesquisou o Comprometimento Organizacional e a satisfação no trabalho em funcionários do CRAS de Borborema-PB. Para tanto, utilizou instrumentos desenvolvidos e validados no Brasil para medir a satisfação e o Comprometimento Organizacional. Seus resultados revelaram o nível de satisfação dos servidores com o trabalho e níveis de satisfação para cada dimensão, como também o comprometimento organizacional predominante na instituição. De modo geral, constatou-se a correlação positiva entre a satisfação no trabalho e as três bases do comprometimento organizacional.

Léllis e Ferreira (2018) analisaram a motivação e sua influência no comprometimento dos colaboradores do centro de Especialidades Frei Damião em Patos/PB. A pesquisa caracterizou-se como quali-quantitativa e o instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário, abordando variáveis como: fatores intrínsecos e extrínsecos a

cargo, comunicação e grau de participação nas decisões. Os resultados mostraram que algumas variáveis, como o relacionamento interpessoal, a comunicação e o clima organizacional foram vistos de forma satisfatória para o comprometimento do indivíduo, porém questões relacionadas a salário, atendimento das expectativas, liberdade da equipe para participar das decisões, a realização profissional e a oferta de cursos e treinamentos foram vistas de forma negativa.

O estudo de Moura *et al.* (2019) objetivou analisar a percepção do Comprometimento Organizacional de servidores públicos e não servidores pertencentes ao Tribunal de Contas do Estado do Mato Grosso do Sul, de acordo com o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). Tratou-se de uma investigação qualitativa na qual os autores optaram pela utilização de coleta de dados, observação participante e análise documental. Segundo os achados da pesquisa, a dimensão de continuação configurou-se como a mais representativa entre os entrevistados, seguida da dimensão afetiva e, por último, normativa. Assim sendo, a estabilidade financeira, ora decorrente da estabilidade de emprego mostrou-se como um dos principais elementos que determinam o comprometimento das servidor ou do não servidor. Desta forma, como supunham os autores, as pessoas ainda buscam sua empregabilidade na esfera pública como forma de subsistência, principalmente diante das taxas altíssimas de desemprego verificadas recentemente no país.

Em contrapartida, a dimensão afetiva foi a segunda mais representativa em relação ao *modus vivendi* identificado entre os pesquisados e ambas as subcategorias decorrentes do comprometimento afetivo. Os itens “Satisfação” e “Senso de Pertencimento” obtiveram altos índices de representatividade. Conforme os autores, isso pode indicar que o servidor público não condiz com o estereótipo negativo, produto da repercussão e repetição do discurso depreciativo que a sociedade assim o dirige. Por fim, a base normativa, configurou-se como a menos representativo para os sujeitos pesquisados. Tal resultado traz evidências de que o servidor público pode não estar sendo devidamente orientado pela área de Recursos Humanos de suas organizações sobre a real responsabilidade de ser e atuar como agente público no exercício pleno de suas funções.

2.4.2 Indústria

De acordo com Rubery (1978) e Cunha (1979), a segmentação do mercado de trabalho é consequência do processo histórico de desenvolvimento da estrutura produtiva das economias capitalistas industrializadas. A indústria moderna teria se desenvolvido de maneira

desigual, surgindo setores mais oligopolizados com firmas maiores e tecnologicamente mais dinâmicas, se contrapondo a setores menos dinâmicos, normalmente menos concentrados e de base técnica menos desenvolvida. Os setores mais dinâmicos, sendo compostos de firmas maiores e tecnologicamente mais avançadas, afetam de forma decisiva o comportamento da economia como um todo, criando formas específicas de determinação de salários e alterando a própria estrutura ocupacional destas economias.

Os autores ainda afirmam que estas grandes empresas, por necessidades tecnológicas (máquinas sofisticadas, treinamento no trabalho etc.) ou institucionais (sindicatos fortes, disciplina e controle da força de trabalho etc.) criam estruturas de cargos e salários em grande parte determinadas por regras internas à própria empresa, com pouca ou nenhuma ligação com as condições de oferta e procura no mercado de trabalho.

Pazello *et al.* (2000) analisaram o processo de geração de empregos no setor industrial, no período de 1986 a 1995. O artigo também analisa a relação entre a qualidade dos postos de trabalho gerados e o tamanho das empresas na indústria brasileira. A base de dados utilizada pelos autores foi criada a partir de uma sub amostra da Pesquisa Industrial Anual (PIA), realizada pelo Departamento de Indústria do IBGE. Os principais resultados do estudo mostram que: a) a participação do percentual do conjunto de micro, pequena e média empresas é praticamente igual à participação das grandes empresas nos valores absolutos de criação e destruição de postos de trabalho; b) as pequenas empresas apresentam as maiores taxas de criação e destruição e emprego; c) as grandes empresas pagam os salários e benefícios; e d) a estabilidade das relações de trabalho não varia muito com o tamanho da empresa. Os resultados também comprovaram a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro.

Alvarez *et al.* (2007) analisaram como a adoção de determinadas formas de gestão e a ampliação da terceirização no processo de reestruturação produtiva contribuiu para a precarização do trabalho na indústria petrolífera *offshore* na Bacia de Campos (RJ). Seus principais achados revelaram que a elevada rotatividade nas plataformas, tanto da gerência quanto dos trabalhadores, aliada a pouca renovação de pessoal efetivo, levou, ao longo do tempo, à perda de parte do potencial auferido pelo entrosamento adquirido por algumas equipes. A análise da terceirização levando em conta a sua importância no desenvolvimento da indústria petroquímica *offshore*, sua intensificação ocorrida durante a última década e, principalmente, seus efeitos negativos no tocante às relações de trabalho, à saúde e segurança e à qualidade suscitaram uma série de ressalvas a respeito do modelo adotado. Segundo os autores, a lógica que se constituiu propiciou o avanço da desregulação do trabalho respaldada

pela predominância, em âmbito nacional, de um discurso empresarial condenatório aos mecanismos de regulação trabalhista existentes, que se mostrariam inadequados e onerosos tanto para as empresas como para os empregados. Assim, a flexibilização das relações de trabalho no setor *offshore* encontrou condições favoráveis para se difundir e reproduzir a tendência à precarização verificada em outros setores.

Martins (2015) analisou a relação entre as Práticas de Gestão de Recursos Humanos (PGRH) e o Comprometimento Afetivo de trabalhadores temporários de agência. A moderar esta relação estará o setor de atividade, esperando-se que a relação seja mais forte para os trabalhadores do setor dos serviços do que para o setor da indústria. As hipóteses foram testadas com recorrência a uma análise correlacional de uma amostra de trabalhadores temporários (n=3406) da Indústria (n=1242) e Serviços (n=2164), que tinham contrato com diferentes agências de trabalho temporário. Os resultados confirmam a existência de uma relação forte e positiva entre as PGRH e o Comprometimento Afetivo para com a organização. Porém, ao contrário do esperado, esta relação não apresentou uma diferença significativa entre os setores.

Através de um estudo qualitativo, Bianchini (2016) objetivou compreender como o trabalhador vivencia o processo de desligamento no fechamento de uma unidade fabril, interpretando como se dá a relação do trabalhador com este contexto, perpassando pelas implicações psicossociais e a percepção destes trabalhadores em relação à atuação do sindicato. A autora argumentou, em seus achados preliminares, que a flexibilização, alimentada por um contexto de globalização neoliberal, aliada com o enfraquecimento do sindicato e a captura da subjetividade do trabalhador, torna o processo demissionário ainda mais impactante e fragilizam ainda mais o trabalhador. Por um lado, o trabalhador se doa cada vez mais às empresas, por outro estas oferecem cada vez menos garantias de futuro.

A pesquisa de Silva (2018) teve como foco principal o Comprometimento Organizacional a partir dos modelos teóricos desenvolvidos por Meyer e Allen (afetivo, de continuação e normativo), validado no Brasil por Medeiros *et al.* (1999), Ricco (1998) e Bandeira *et al.* (2000). A partir de um estudo de caso com funcionários da Indústria de Fibras de Sisal Ltda – Sisaltec desenvolveu-se uma pesquisa exploratória e descritiva aplicando-se dois questionários, um com dados sócios demográficos e o outro contendo 18 indicadores relacionados às dimensões do Comprometimento Organizacional. Os participantes foram 29 colaboradores, contemplando todos os cargos e departamentos da referida indústria.

Os principais resultados mostraram que no grupo de funcionários pesquisado é evidente o maior grau de comprometimento afetivo, atingindo um índice de 70,64%, seguido

pelo comprometimento normativo e de continuação, com índices de 67,76% e 54,60%, respectivamente. Assim, o autor concluiu que, apesar da maioria dos indivíduos apresentarem vínculo afetivo com a empresa, percebe-se uma forte presença do comprometimento normativo e de continuação, demonstrando uma condição de equilíbrio entre as três dimensões estudadas.

Em seu estudo, Cardoso (2018) analisou os determinantes da rotatividade do trabalho na indústria de transformação paulista entre os anos de 2012 e 2016 e seus impactos. O método utilizado foi a análise econométrica de dados em painel para 93 atividades da indústria paulista. Os resultados indicaram que o aumento da taxa de desemprego impacta negativamente a rotatividade das atividades industriais. O nível de emprego na indústria obteve impacto positivo na rotatividade, revelando a importância do mercado de trabalho na determinação da rotatividade nas empresas do setor industrial. Em relação à remuneração, a evidência encontrada é que sua elevação impacta negativamente a rotatividade.

2.4.3 Economia Compartilhada

Faz parte da natureza humana compartilhar bens e serviços. Qualquer pessoa, em algum momento da sua vida, já emprestou livros, CDs, carro, bicicleta, DVDs, etc. Porém, este comportamento individual de compartilhar coisas nunca teve o potencial de alterar a economia. Esse contexto sofreu mudanças nas últimas décadas, a partir da difusão da internet no mundo. Inicialmente, a rede mundial de computadores não alterou significativamente o hábito dos consumidores e sua cultura de empréstimo. No começo, poucos se arriscavam a realizar transações por intermédio dessa plataforma e apenas um grupo pequeno de pessoas conseguia vislumbrar formas de ganhar dinheiro com ela, porém, pouco a pouco, esta realidade foi sendo alterada (MENDES; CERROY, 2015).

Da música à hospedagem, a economia compartilhada vem criando com o decorrer dos anos uma base sólida nos mais diversos setores da economia mundial e ganhando cada vez mais participação em mercados antes controlados por algumas poucas empresas. Tal efeito é justificado não apenas pelos preços relativamente menores encontrados na economia compartilhada, mas, principalmente, pela comodidade e praticidade dos serviços oferecidos, que, além de utilizarem plataformas digitais seguras e interativas, trabalham com mercados de redistribuição, ou seja, realocam bens ociosos, que são transferidos de locais onde não têm mais utilidade para outros onde possuem (MENDES; CERROY, 2015).

Conforme Mendes e Ceroy (2015), um claro exemplo do ingresso da economia compartilhada no cenário nacional pode ser dado pela entrada da empresa Uber no Brasil, no qual causou diversos debates e questionamentos nos círculos sociais e políticos do país. Se, por um lado, alguns setores afirmam a ilegalidade do serviço prestado pelos motoristas particulares por meio da plataforma desenvolvida pelo Uber, outros defendem a legitimidade da atividade no ordenamento jurídico do país.

Em sua pesquisa, Kramer (2017) investigou como a economia compartilhada pode ser vista como uma utopia transformadora no sentido de dar aos seus trabalhadores uma condição de vida e trabalho dignos. Para tanto, estudou-se algumas concepções de utopia que permitiram tomá-la como um instrumento provido ao mesmo tempo de uma dimensão crítica e de outra propositiva, com o fim de refletir acerca do papel da Economia Compartilhada analisando como esta poderá influenciar nas relações de trabalho. Para tanto, utilizou-se para a pesquisa uma abordagem de caráter qualitativo. A autora investigou um dos casos mais conhecidos da Economia do Compartilhamento: a empresa Uber, pois considerou que esse modelo tem potencial de se replicar rapidamente para todo o mercado de novos serviços, com a possibilidade real de precarização do trabalho. Em seus resultados verificou-se que há uma apropriação do sentido/essência da Economia Compartilhada, que camufla uma relação de trabalho com o intuito de eximir-se dos encargos sociais, aumentar seus lucros e precarizar cada vez mais a relação de trabalho, afetando com maior incidência a parte hipossuficiente da tríade empresa – consumidor - trabalhador.

Em seu estudo, Souza (2018) realizou uma análise do sistema de uberização, que se apresenta na forma de precarização do trabalho e flexibilização das relações trabalhistas; processo esse que, segundo a autora, vem se intensificando concomitantemente ao avanço da reorganização capitalista e da globalização. Conforme os achados da autora, tais circunstâncias geram a errônea conclusão de que aqueles que escolhem ser “parceiros” do aplicativo estão em uma favorável relação empregatícia, quando, na verdade, há uma incerteza na interpretação desse vínculo causada pela própria plataforma, a partir do momento em que esta deixa uma margem interpretativa nas suas normas e termos de serviço apresentados. Dessa forma, permite-se que sejam suprimidos direitos historicamente conquistados aos trabalhadores, fortalecendo a condição de fragilidade do trabalhador em nome do interesse capitalista.

Souza (2018) ainda ressalta que, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o trabalhador ainda tem que se submeter a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral como foi explorado na análise das

entrevistas com os motoristas. Ou seja, fere, diretamente, o princípio infraconstitucional da indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.

Franco e Ferraz (2019), em sua pesquisa, defendem o argumento de que a “uberização” do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. A inclusão virtual do trabalho ao capital indica que o trabalhador está subordinado na relação de trabalho sob os moldes da “uberização”, ainda que a aparência imediata seja de autonomia e liberdade sobre a forma produtiva. A determinação sobre como executar o trabalho, sobre os padrões e as metas produtivas se centra na empresa detentora da plataforma de intermediação, enquanto o trabalhador, em vez de submetido diretamente a um contrato de trabalho formal, submete-se às imposições estabelecidas sob o risco de desligamento da ocupação. Os autores ainda ressaltam que o cenário de subordinação estrutural reforça sua necessidade de venda da força de trabalho para a autossustentação.

Bezerra (2019) analisou o sentido e as relações de trabalho para os motoristas do Uber, na cidade de Belo Horizonte, verificando se e até que ponto esta atividade pode representar uma alternativa para o desemprego. Trata-se de uma pesquisa qualitativa com nove motoristas, que se cadastraram na empresa após a vivência do desemprego. Seus resultados mostraram que a atividade no Uber atendeu às necessidades mais urgentes dos motoristas, como a de obter uma renda imediata ou ocupar o tempo ocioso, reduzindo a auto cobrança e a pressão familiar, além de aliviar os impactos negativos ocasionados pela vivência do desemprego. Percebeu-se também a preocupação dos motoristas com a ausência de amparos legais e trabalhistas; fator que, juntamente com a exploração da mão de obra e dos próprios recursos dos motoristas, parece aumentar os lucros da empresa. Os resultados apontaram que o Uber é, de fato, uma alternativa para o desemprego, mas de forma mais imediata e provisória, necessitando de uma regulação para este novo tipo de atividade, a fim de proteger os trabalhadores da precarização. Os resultados apresentados nesta pesquisa podem servir de subsídios para formulação de políticas de regulação deste novo tipo de atividade, bem como contribuir para novos estudos sobre o tema.

Lameira e Ribeiro (2020) analisaram qualitativamente, por meio de uma perspectiva sociológica, o processo de precarização do trabalho dos motoristas que estão registrados na plataforma tecnológica da empresa Uber, na região metropolitana de Belém, Estado do Pará. Seu estudo constatou que o trabalho dos motoristas da Uber se enquadra no tipo de trabalho precário caracterizado pela literatura sociológica do trabalho, cujo sistema

capitalista se apropria para sua manutenção enquanto modo de produção. Conforme os autores, a Uber é um exemplo de dispositivo digital que deteriora as relações trabalhistas e transforma o que seria liberdade dos trabalhadores em escravidão moderna.

Com a finalidade de apresentar o Comprometimento Organizacional e o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) serão tratados, na próxima seção, tópicos que fazem considerações a respeito das três dimensões do construto, com a devida ênfase na base de continuação.

3 DESENHO DA PESQUISA

Nesta seção delimita-se o objeto de estudo e apresenta-se como estão situados os principais elementos que compõem o problema de pesquisa.

Compreender melhor o Comprometimento Organizacional no contexto de trabalho brasileiro numa perspectiva multisetorial e a partir do prisma do trabalhador proporcionará esclarecimentos a respeito de como o fenômeno ocorre desde vínculos laborais formais e estáveis, como o setor público, até formas de trabalho consideradas instáveis como aquelas vinculadas à economia compartilhada e que se distanciam do assalariamento formal e da garantia dos direitos sociais e trabalhistas.

O Comprometimento Organizacional pode possuir diferentes sentidos para os trabalhadores. Nos resultados da pesquisa de Pinho (2009), o significado do comprometimento atribuído pelos participantes estudados foi relacionado a aspectos positivos, predominando a congruência entre valores individuais e organizacionais, o que corrobora com o estudos de Abreu *et al.* (2013) e Genari *et al.*, (2013) no qual houve a predominância do Comprometimento Afetivo entre os sujeitos pesquisados.

Já Cohen (2007), afirma que nos estágios iniciais da participação do trabalhador na organização, o comprometimento dominante é o de continuação, tendo em vista que o indivíduo necessita de mais tempo e mais informação para iniciar seu processo de desenvolvimento do CA. Assim, conforme o autor, o trabalhador inicialmente se compromete com a organização porque vê uma troca benéfica ou equitativa entre suas contribuições e as recompensas que recebe. Porém, conforme Meyer *et al.* (2012), há muito se reconhece que os trabalhadores experimentam diferentes formas de comprometimento em sua trajetória organizacional, bem como diferentes combinações e perfis que o construto pode assumir no comportamento destes.

Segundo Antunes (2011), o mercado de trabalho nacional é caracterizado por uma explícita oscilação que varia entre um pequeno grupo de trabalho cada vez mais qualificado e dotado de direitos contra um conjunto cada vez maior de trabalhos considerados instáveis e debilitados, agravados pelas condições de precariedade laborais.

O processo de precarização do trabalho diz respeito à degradação das condições de trabalho e emprego, e é utilizado com mais frequência em relação ao trabalho informal (KREMER; FARIA, 2004). Porém, o estudo de Gomes *et al.* (2012), aponta claras evidências da precarização do trabalho também no serviço público brasileiro; expressa, principalmente, pela ausência de reajuste salarial para boa parte do funcionalismo público, o crescimento das

formas variáveis de remuneração, ampliação do quadro de funcionários temporários e terceirizados e a postura autoritária em relação às organizações sindicais.

Hirata (2012) ressalta que o trabalho precário leva à intensificação da atividade, tendo em vista que há uma ameaça sobre os trabalhadores estáveis vinda dos que estão sem emprego e que buscam trabalho; e, desta forma, estão dispostos a aceitar condições salariais e de trabalho mais custosas e penosas. Ao mesmo tempo, essa intensificação resulta das novas formas de organização do trabalho e da produção. Com a perda do emprego ou a perda de uma inserção considerada estável no emprego, o indivíduo desenvolve uma condição de insegurança e de um modo de vida e de trabalho precários, favorecendo, desta forma, a ruptura dos laços e vínculos, tornando-o vulnerável (DRUCK, 2011b).

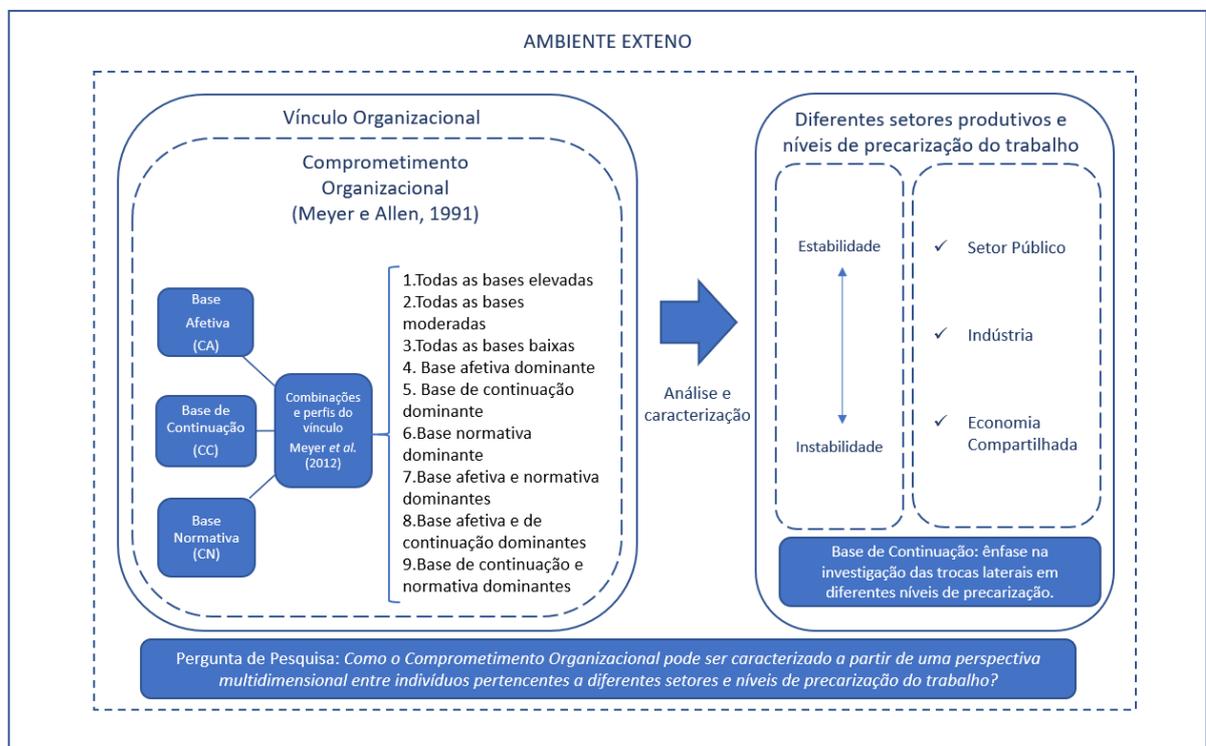
Neste sentido, tendo como base as três dimensões do CO e considerando os significados e percepções dos indivíduos a cerca deste construto dentro da realidade laboral na qual se encontram, será feita uma análise e caracterização de três setores produtivos e contextos de precarização do trabalho, os quais variarão também em estabilidade e instabilidade.

Desta forma, em consonância com o referencial teórico desta análise, como pressuposto da pesquisa espera-se que: i) os significados atribuídos pelos trabalhadores ao comprometimento sejam relacionados a aspectos positivos do Comprometimento Afetivo conforme afirmado por Pinho (2009) e Genari *et al.* (2013), bem como presumiu-se que (ii) os sujeitos apresentariam diferentes perfis de comprometimento de acordo com cada categoria de trabalhador (Meyer *et al.*, 2012). Também se esperou que (iii) os grupos estudados percebem as três dimensões do CO de formas distintas, influenciados pelo contexto de trabalho particular de cada categoria. Ademais, presumiu-se que (iv) os indivíduos permanecem nas organizações devido perceberem trocas benéficas entre a venda da sua força de trabalho e as recompensas que recebem, como elementos econômicos, sociais, oportunidades de desenvolvimento de carreira, autonomia e distribuição justa de recompensas (BECKER, 1960; COHEN, 2007; BHATTI *et al.*, 2019). Por fim, pressupôs-se que, (v) diante do atual contexto de trabalho do país, os sujeitos vivenciam concepções diferenciadas de precarização do trabalho de acordo com cada setor produtivo (ANTUNES, 2011).

Isto posto, faz-se necessário empregar dedicação no entendimento destas questões a respeito das trocas laterais estabelecidas entre indivíduo/organização, bem como do Comprometimento de Continuação no contexto de trabalho brasileiro; onde, em algumas situações, percebe-se demasiado esforço do indivíduo em manter seus vínculos de trabalho com a organização mesmo diante de uma realidade de trabalho precarizada.

O desenho da pesquisa (Figura 1) busca demonstrar como os construtos investigados estão relacionados e como serão trabalhados para que alcancem os objetivos propostos. Do lado esquerdo da figura localizam-se as bases afetiva, de continuação e normativa do Comprometimento Organizacional e as possíveis combinações de perfis que podem emergir a partir da investigação com os indivíduos estudados segundo Meyer *et al.* (2012). Já do lado direito da figura, tem-se os diferentes setores que serão investigados: setor público, industrial e economia compartilhada, representados de acordo a estabilidade/instabilidade que estes se configuram no mercado de trabalho brasileiro. A seta central direcionada da esquerda para a direita corresponde à ligação do Comprometimento Organizacional alicerçando a análise dos três setores representados ao lado direito da figura, possibilitando, além do mapeamento de significados sobre o construto, a identificação de perfis, uma análise de como as trocas laterais ocorrem para esses trabalhadores; auxiliando, também, no entendimento sobre a precarização do trabalho a partir da perspectiva de cada indivíduo.

Figura 1 - Desenho de pesquisa.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

O escopo deste estudo pretende responder à pergunta desta pesquisa: *Como o Comprometimento Organizacional pode ser caracterizado a partir de uma perspectiva multidimensional entre indivíduos pertencentes a diferentes setores e contextos de precarização do trabalho?*, a fim de explorar uma lacuna ainda escassa de estudos sobre o Comprometimento Organizacional.

Na seção a seguir serão apresentados os aspectos metodológicos que guiaram o alcance dos objetivos desta pesquisa.

4 METODOLOGIA

Tendo em vista a relevância da metodologia para a pesquisa científica, esta seção é dedicada, portanto, à exploração dos procedimentos metodológicos, uma vez que são explanados os seguintes tópicos: tipologia de pesquisa, sujeitos da pesquisa, coleta dos dados, instrumento da pesquisa e tratamento e análise dos dados.

4.1 Tipologia da Pesquisa

Este estudo classifica-se como uma pesquisa qualitativa, tendo em vista que pretende examinar e elaborar uma reflexão sobre as percepções dos indivíduos para obtenção de um entendimento de atividades sociais e humanas. Tal método de estudo possui um importante lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem seres humanos e suas relações sociais. Desta forma, caracteriza-se por não se preocupar com a representatividade numérica, e sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de organizações, entre outros (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Segundo Flick (2009), as pesquisas qualitativas possuem aspectos comuns. Inicialmente, o investigador tem o cuidado de escolher métodos e teorias apropriadas para explorar o objeto em estudo. Além disso, o pesquisador estuda em profundidade os comportamentos dos participantes e as diferentes interações e percepções deste grupo. Por último, a pesquisa qualitativa se desdobra em diversas abordagens, as quais ficam a critério do pesquisador utilizá-las.

Esta pesquisa também se caracteriza como descritiva e exploratória. A investigação exploratória é compreendida como aquela que tem capacidade de retratar o comportamento dos fenômenos. É utilizada na identificação e obtenção de informações sobre as características de um determinado problema ou questão. É assinalada por ir além da pesquisa exploratória ao examinar um problema, tendo em vista que avalia e descreve as características das questões pertinentes (COLLIS; HUSSEY, 2005).

4.2 Sujeitos da Pesquisa

Esta pesquisa foi estruturada de maneira a investigar uma amostra de diferentes sujeitos que atuam em distintos setores com contextos variados de precarização. Estes foram escolhidos por meio da técnica de “Bola de Neve” (BIERNACKI; WALDORF, 1981).

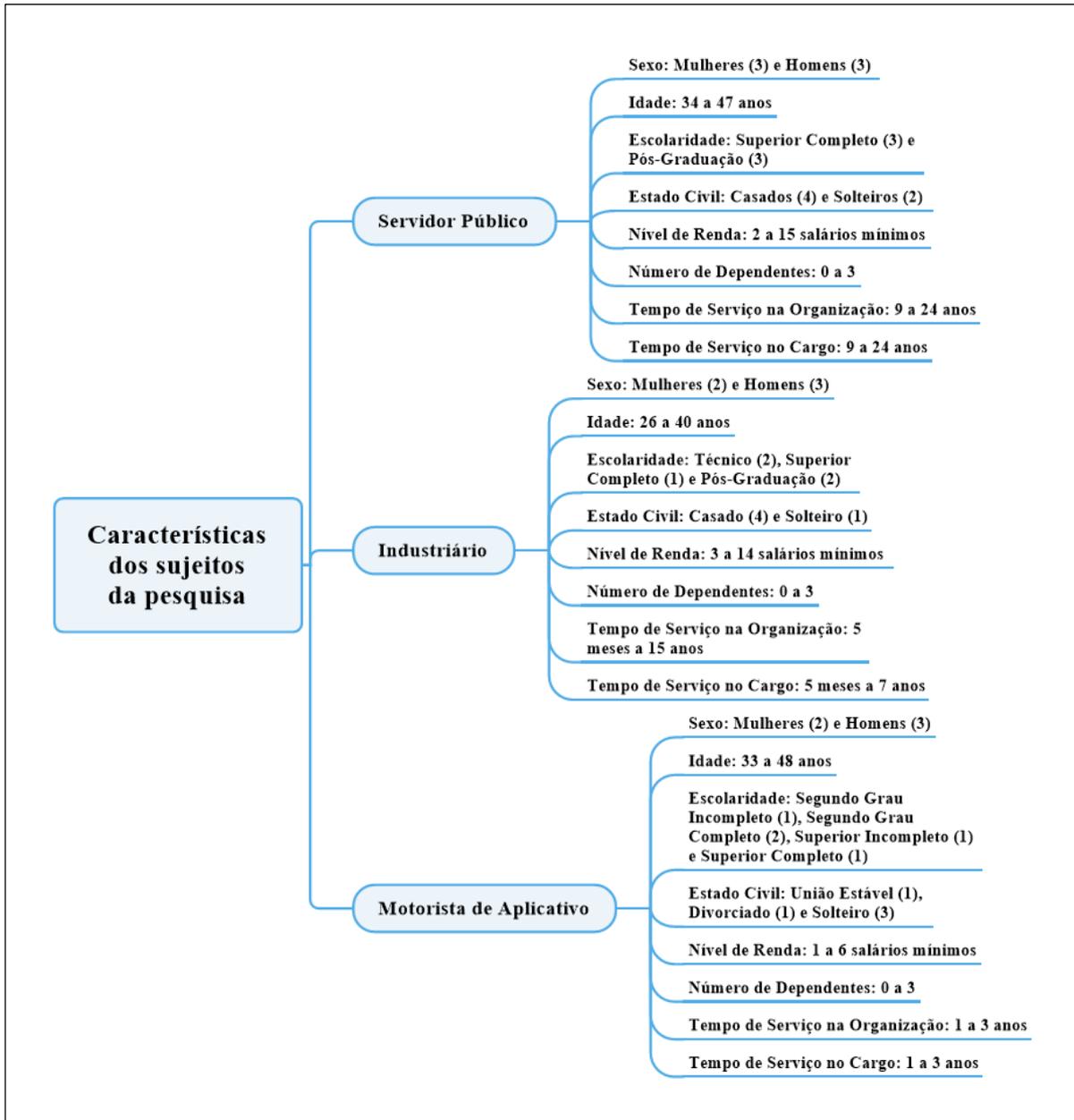
Tratam-se de dezesseis trabalhadores pertencentes a três setores organizacionais: serviço público (6 entrevistados), indústria (5 entrevistados) e indivíduos que trabalham na economia compartilhada (5 entrevistados). Determinou-se que tais trabalhadores deveriam atender ao critério de ocupar cargos operacionais nas suas respectivas organizações. Em termos conceituais, para a pesquisa, adotou-se a denominação de profissional operacional, sendo compreendido como aquele empregado que trabalha com rotinas bem definidas, executando tarefas por muitas vezes repetitivas, de pouca autonomia e que atua sob supervisão constante em horário de trabalho organizado em turnos fixos e invariáveis. Ou seja, chefes, gerentes, coordenadores e supervisores de uma maneira geral foram excluídos, tendo em vista que se encaixam no nível gerencial e não atenderiam ao estudo pretendido por esta pesquisa. Tal critério foi determinado no sentido de permitir que os grupos de participantes tivessem perfis similares nas organizações de modo a favorecer a análise do fenômeno. Ademais, por critério de conveniência, os indivíduos entrevistados foram oriundos de empresas localizadas no Estado do Ceará, Brasil.

Os setores organizacionais escolhidos: serviço público, indústria e trabalhadores vinculados à economia compartilhada deu-se pela diferenciação entre estas três categorias setoriais no que diz respeito à estabilidade e instabilidade do trabalho, o que favoreceu a pesquisadora a possibilidade de estudar o fenômeno em indivíduos que atuam em perfis organizacionais diferentes e, deste modo, alcançar os objetivos específicos propostos.

Após prévio contato por e-mail ou presencial, foram realizados os agendamentos para que as entrevistas fossem feitas de acordo com a disponibilidade dos indivíduos. Vale salientar que não foi disponibilizado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) aos entrevistados, tendo em vista que tal documento é dispensável em pesquisas da área da Administração (GIL *et al.*, 2014).

Conforme Mason (2010), pesquisadores qualitativos não se devem preocupar com generalidades em sua pesquisa, mas sim em aprofundamentos. Desta forma, o critério principal de escolha da amostra não deve ser numérico, de modo que deve prevalecer é a certeza do autor de que encontrou a lógica interna do seu objeto de estudo (Minayo, 2017). De tal maneira, nesta pesquisa, se detectou a saturação dos dados com a quantidade de dezesseis entrevistas.

Figura 2 - Características dos sujeitos da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

As características dos dezesseis entrevistados estão especificadas na Figura 2 e no Quadro 3, classificados segundo sua idade, sexo, escolaridade, cargo exercido na empresa, estado civil, profissão, nível de renda, número de dependentes, tempo de serviço no cargo, tempo de serviço na organização e ocupação.

Quadro 3 - Ocupação dos entrevistados

Categoria	Quantidade	Ocupação
Servidor Público	1	Desenvolvedor de Sistemas
	2	Assistente da Gestão em Educação Superior
	3	Fiscal de Atividades Urbanas, Controle Urbano e Vigilância Sanitária
	4	Policia Rodoviário Federal
	5	Analista de Sistemas
	6	Agente Administrativo
Industriário	1	Analista de Recursos Humanos
	2	Analista de Processos
	3	Executivo de Contas II
	4	Técnica de Segurança do Trabalho
	5	Técnico de Estabilidade
Economia Compartilhada	1	Motorista de Aplicativo
	2	Motorista de Aplicativo
	3	Motorista de Aplicativo
	4	Motorista de Aplicativo
	5	Motorista de Aplicativo

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A média de idade dos dezesseis entrevistados é de 36,8 anos. Foram ouvidos 7 mulheres e 9 homens. Quanto à escolaridade dos sujeitos, 1 tem segundo grau incompleto, 2 têm segundo grau completo, 2 possuem nível técnico, 1 possui nível superior incompleto, 5 têm nível superior completo e 5 possuem pós-graduação (3 a nível de especialização, 1 com mestrado em andamento e 1 com doutorado em andamento). Quanto ao estado civil, 6 indivíduos são solteiros, 8 são casados, 1 divorciado e 1 em união estável.

O salário dos dezesseis entrevistados varia entre 1 e 15 salários mínimos; mais especificamente os servidores públicos possuem salários entre 2 e 15 salários mínimos, os profissionais da indústria entre 3 e 14 salários mínimos e os motoristas de aplicativo entre 1 e 6 salários mínimos.

Já a média do número de dependentes dos dezesseis sujeitos é de 1,2 pessoas. Servidores públicos têm média de 1,1 dependentes, já os profissionais da indústria e os motoristas de aplicativo possuem ambas as categorias em média de 1,2 dependentes.

Tratando-se do tempo de serviço na organização e do tempo de serviço no cargo para os dezesseis trabalhadores, esta média é de 7,4 anos e 7,9 anos, respectivamente. Especificamente, servidores públicos possuem média de 16,3 anos no cargo e 14,6 anos na organização; já os trabalhadores da indústria possuem média de 3,8 anos no cargo e 7 anos na

empresa. Por fim, motoristas de aplicativo têm média de 2,1 anos tanto no cargo ocupado como na organização.

A forma como os dados foram coletados é apresentada na seção seguinte.

4.3 Coleta de Dados

Para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os participantes da pesquisa. As entrevistas foram marcadas e realizadas individualmente entre os meses de novembro e dezembro de 2019 e janeiro de 2020, de acordo com a disponibilidade dos sujeitos.

Foi solicitada aos participantes a permissão para gravação das entrevistas concedidas para transcrições literais e análises posteriores. Com a concessão autorizada, as entrevistas foram gravadas por meio de aparelho celular *smartphone*. A duração do tempo total de gravação foi de aproximadamente 422 minutos, sendo uma média de 26,3 minutos a fala de cada participante.

4.4 Instrumento de Pesquisa

O instrumento desta pesquisa (Apêndice A) tem como inspiração o roteiro de entrevista semiestruturada da investigação qualitativa de Pinho (2009), conteve 6 etapas e teve início com o primeiro grupo de questões relacionadas ao perfil sociodemográfico dos entrevistados como sexo, idade, escolaridade, estado civil, profissão, nível de renda, número de dependentes, ocupação, tempo de serviço no cargo e na organização a qual atua. A entrevista semiestruturada permite que o entrevistado possa falar mais livremente sobre as questões abordadas, possibilitando ao entrevistador fazer ajustes nas perguntas conforme o ritmo de cada entrevista, uma vez que as perguntas são norteadoras desse tipo de instrumento metodológico e podem sofrer alterações para permitir ao pesquisador alcançar o que se investiga (MINAYO, 2007). Por isso, consideramos ser esta a modalidade mais adequada ao presente estudo.

A segunda etapa do roteiro de entrevistas (Quadro 4) teve como objetivo compreender questões relacionadas aos significados e percepções do Comprometimento Organizacional na perspectiva do trabalhador e responde ao primeiro objetivo específico: Mapear significados e conceitos sobre CO em diferentes perspectivas de trabalhadores. Para tanto foi realizada a seguinte pergunta: “Para você, o que significa um trabalhador

comprometido com a organização?” Após, foram disponibilizados ao entrevistado 3 papéis em branco para que expressasse suas ideias do que seja um trabalhador comprometido; posteriormente pediu-se que o entrevistado colocasse esses papéis em ordem de importância, de acordo com os seus critérios e que lesse sua escolha e justificasse. O objetivo dos papéis em branco é oferecer ao entrevistado a possibilidade de expressar-se não somente por via oral, mas também por meio escrito, proporcionando ao entrevistador acessar significados, crenças e opiniões. Já a finalidade de que sejam colocados em ordem de importância favorecerá analisar quais concepções sobre o CO são consideradas mais significativas para cada entrevistado atribuindo uma lógica de relevância ao analisá-las, bem como observar como o sujeito faz a ordenação de suas ideias.

Quadro 4 - Etapas 1 e 2 da entrevista

Etapa	Objetivo	Descrição	
		Parte 1	Parte 2
1	Identificar os dados pessoais e profissionais.	Grupo de questões relacionadas ao perfil sociodemográfico dos entrevistados como sexo, idade, escolaridade, estado civil, profissão, nível de renda, número de dependentes, ocupação, tempo de serviço no cargo e na organização a qual atua.	-
2	Compreender questões relacionadas aos significados e percepções do Comprometimento Organizacional na perspectiva do trabalhador.	Questionamento: “Para você, o que significa um trabalhador comprometido com a organização?”	Foram disponibilizados ao entrevistado 3 papéis em branco para que expressasse suas ideias do que seja um trabalhador comprometido; posteriormente pediu-se que o entrevistado colocasse esses papéis em ordem de importância, de acordo com os seus critérios e que lesse sua escolha e justificasse.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

As etapas três e quatro foram realizadas com o auxílio de fichas que continham itens da escala de CO baseado na validação de Pinho (2009) que integra 23 fatores correspondentes às três dimensões do CO (10 itens relativos à dimensão afetiva, 8 itens correspondentes à dimensão de continuidade e 5 itens que integram a dimensão normativa). Porém, para este estudo, optou-se pela utilização de 15 destes itens (Quadro 5). Tal redução

deu-se por considerar que 15 fatores é número suficiente para remeter às dimensões estudadas, bem como tentou-se equilibrar a quantidade de 5 itens para cada base.

Quadro 5 - Itens da escala de Comprometimento Organizacional.

Ficha	Base Afetiva	Base de Continuação	Base Normativa
1	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar.	Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização agora.	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.
2	Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem os meus.	Para mim, os custos de deixar essa organização seriam maiores que os benefícios.	Sinto-me em dívida para com essa organização.
3	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.	Não abandono essa organização devido às perdas que me prejudicariam.	Se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correto deixar essa organização.
4	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.
5	Sinto os objetivos dessa organização como se fossem os meus.	Deixar essa organização agora exigiria consideráveis sacrifícios pessoais.	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.

Fonte: Adaptado de Pinho (2009).

Especificamente, a terceira etapa da entrevista (Quadro 6) teve como intuito permitir à pesquisadora a identificação de perfis do Comprometimento Organizacional e, desta forma, responde ao segundo objetivo específico: Identificar perfis do vínculo. Para tanto a entrevistadora dispôs na mesa 15 fichas correspondentes aos itens da escala de CO (5 fichas para cada dimensão) e explicou ao entrevistado que se tratam de concepções do que seja um trabalhador comprometido, após solicitou-se ao entrevistado que escolhesse 9 fichas de acordo com seu próprio critério do que seja um trabalhador comprometido e pediu-se para que ele justificasse a escolha. Optou-se que o entrevistado escolhesse 9 fichas, dentro das 15 totais, para que ele tivesse uma melhor margem de opções e pudesse atribuir uma lógica ao

analisá-las, bem como acredita-se que é quantidade suficiente para o pesquisador fazer a identificação do perfil daquele sujeito diante das dimensões do CO escolhidas.

Quadro 6 - Etapa 3 da entrevista

Etapas da Entrevista			
Etapa	Objetivo	Descrição	
		Parte 1	Parte 2
3	Identificar perfis do Comprometimento Organizacional.	A entrevistadora dispôs na mesa 15 fichas correspondentes aos itens da escala de CO (5 fichas para cada dimensão), após solicitou-se ao entrevistado que escolhesse 9 fichas de acordo com seu próprio critério do que seja um trabalhador comprometido e pediu-se para que ele justificasse a escolha.	-

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Há de se destacar que a utilização das fichas (APÊNDICE B) auxilia o entrevistado na formulação de suas concepções sobre o assunto, bem como é uma maneira prática na qual o pesquisador pode direcionar a entrevista e os questionamentos de cada etapa.

Já a quarta etapa (Quadro 7) da entrevista buscou responder questões relacionadas a uma análise comparativa entre as dimensões do construto, desta forma, responde ao terceiro objetivo específico: Identificar e elaborar uma análise comparativa entre as dimensões do construto a partir da percepção e perspectiva de cada sujeito a fim de entender como o trabalhador percebe cada dimensão discutida separadamente. Desta forma, a pesquisadora dispôs na mesa somente as 5 fichas correspondentes à dimensão afetiva (CA) e solicitou que o entrevistado as lesse. Após, seguiram-se as seguintes perguntas: “O que você entende por esses itens?”; “Você acha que um trabalhador é comprometido através dessas ideias?”; “Pensando no contexto de trabalho atual brasileiro você considera que um trabalhador se compromete com a organização desta forma?”; “E pensando no seu contexto de trabalho e atuação no mercado, você considera que esses aspectos estimulam o seu comprometimento? Por quê?”.

Posteriormente foi feito o mesmo procedimento utilizando as 5 fichas da dimensão de continuação (CC) e depois as 5 fichas da dimensão normativa (CN).

Quadro 7 - Etapa 4 da entrevista

Etapas da Entrevista			
Etapa	Objetivo	Descrição	
		Parte 1	Parte 2
4	Identificar e elaborar uma análise comparativa entre as dimensões do construto a partir da percepção e perspectiva de cada sujeito.	A pesquisadora dispôs na mesa somente as 5 fichas correspondentes à dimensão afetiva (CA) e solicitou que o entrevistado as lesse. Obs: Posteriormente foram feitos os mesmos procedimentos com as 5 fichas da dimensão de continuação (CC) e dimensão normativa (CN).	Foram feitos os questionamentos: “O que você entende por esses itens?”; “Você acha que um trabalhador é comprometido através dessas ideias?”; “Pensando no contexto de trabalho atual brasileiro você considera que um trabalhador se compromete com a organização desta forma?”; “E pensando no seu contexto de trabalho e atuação no mercado, você considera que esses aspectos estimulam o seu comprometimento? Por quê?” Obs: Posteriormente foi feito o mesmo procedimento utilizando as 5 fichas da dimensão de continuação (CC) e depois as 5 fichas da dimensão normativa (CN).

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Na quinta etapa (Quadro 8) buscou-se responder questões relacionadas às trocas laterais indivíduo/organização na qual buscará responder ao quinto objetivo específico: Analisar como as trocas laterais ocorrem entre os trabalhadores que vivenciam diferentes contextos de precarização do trabalho. Para tanto as seguintes questões foram levantadas: “Ao analisar o seu trabalho e tudo que você recebe através dele, você considera que seus ganhos são equivalentes ao que você oferece à organização?”; “Você acredita que essa troca estabelecida entre você e a organização fomenta seu comprometimento?”; “Você acha que teria mais perdas do que ganhos se abrisse mão dos benefícios que tem ao trabalhar para essa organização?”; “Você acha que encontraria um lugar no atual mercado de trabalho?” e “Das coisas que você recebe em função do seu trabalho, o que você mais valoriza?”.

Quadro 8 - Etapa 5 da entrevista

Etapas da Entrevista			
Etapa	Objetivo	Descrição	
		Parte 1	Parte 2
5	Analisar como as trocas laterais ocorrem entre os trabalhadores que vivenciam diferentes contextos de precarização do trabalho.	<p>“Ao analisar o seu trabalho e tudo que você recebe através dele, você considera que seus ganhos são equivalentes ao que você oferece à organização?”; “Você acredita que essa troca estabelecida entre você e a organização fomenta seu comprometimento?”; “Você acha que teria mais perdas do que ganhos se abrisse mão dos benefícios que tem ao trabalhar para essa organização?”;; “Você acha que encontraria um lugar no atual mercado de trabalho?” e “Das coisas que você recebe em função do seu trabalho, o que você mais valoriza?”</p>	-

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Por fim, na última etapa da entrevista (Quadro 9), procurou-se responder questões relacionadas à precarização e contexto do trabalho no Brasil, desta forma está vinculada ao quinto objetivo específico: Explorar as concepções sobre precarização do trabalho a partir da perspectiva de cada trabalhador. Deste modo, foram feitas as seguintes perguntas: “Considerando toda a discussão existente hoje no Brasil sobre as leis trabalhistas e formas de contrato: O que você considera importante para que um trabalhador permaneça comprometido com a organização a qual é vinculado?”; “Você acha que as leis trabalhistas e formas de contratação afetam a maneira como o indivíduo se compromete com a organização? Por quê?”; “Como você avalia as condições de trabalho o qual é submetido?” e “O que o seu trabalho proporciona a você neste momento?”.

Quadro 9 - Etapa 6 da entrevista

Etapas da Entrevista			
Etapa	Objetivo	Descrição	
		Parte 1	Parte 2
6	Explorar as concepções sobre precarização do trabalho a partir da perspectiva de cada trabalhador.	Foram feitas as seguintes perguntas: “Considerando toda a discussão existente hoje no Brasil sobre as leis trabalhistas e formas de contrato: O que você considera importante para que um trabalhador permaneça comprometido com a organização a qual é vinculado?”; “Você acha que as leis trabalhistas e formas de contratação afetam a maneira como o indivíduo se compromete com a organização? Por quê?”; “Como você avalia as condições de trabalho o qual é submetido?” e “O que o seu trabalho proporciona a você neste momento?”	-

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Ressalta-se que o roteiro de entrevistas buscou explorar diferentes habilidades cognitivas dos entrevistados. Por conseguinte, estes foram estimulados a expressar suas ideias de forma oral (ao responder as perguntas do roteiro), de maneira escrita (ao escrever suas concepções em fichas de papel em branco) e na forma de ordenação das suas ideias (quando atribuíram uma ordem de relevância ao analisar as 15 fichas dispostas).

Após a realização das entrevistas, todas foram transcritas, organizadas sistematicamente e analisadas, fase que será descrita na seção seguinte.

Há de se destacar que os resultados deste estudo serão apresentados com o auxílio de *NetworkView* do software ATLAS.ti em sua versão 7, ferramenta esta que contribui na codificação dos dados coletados e aponta tendências e padrões em análise qualitativa. Também foram utilizados o software *MindManager* que auxilia na confecção de mapas mentais e da ferramenta *SmartArt* utilizada para a elaboração de elementos gráficos de representação visual.

4.5 Análise dos Dados

Este estudo adotou a análise de conteúdo como método de verificação dos dados (Bardin, 2011). A análise de conteúdo refere-se a uma técnica das ciências humanas e sociais destinada à investigação de fenômenos simbólicos por meio de várias técnicas de pesquisa, ocupando-se basicamente com a análise de mensagens.

Para Bardin (2011) a análise de conteúdo trata-se de um conjunto de técnicas das comunicações que visa obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de recepção/produção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

Ainda segundo Bardin (2011), tal técnica está relacionada à análise de diferentes significados presentes nos textos, bem como dos temas e procedimentos, a qual pode ser dividida em três etapas:

1. Pré-análise: sistematização das ideias iniciais;
2. Exploração do material: codificação, classificação e categorização do conteúdo;
3. Tratamento, inferência e interpretação: análise crítica e reflexiva do material coletado.

Parte da codificação e categorização das informações coletadas nas entrevistas tiveram o auxílio do *software* ATLAS.ti na sua sétima versão. A utilização de programas computacionais desse tipo tem a função de facilitar, agilizar e validar as análises a partir do que foi coletado, ao mesmo tempo em que possibilita uma visão mais rica e profunda dos resultados gerados pelo pesquisador, o qual é inteiro responsável pela leitura e identificação dos conteúdos, subdivididos em unidades de registro e unidades de contexto, quando necessário.

Em seguida, através da ferramenta *Network View*, pertencente ao software ATLAS.ti, foram geradas para cada categoria de análise e suas unidades de registro figuras chamadas de “redes semânticas”. Tais “redes semânticas” conectam as categorias de análise às unidades de registro por meio de setas. Cada unidade de registro é indicada com um par ordenado de dois algarismos {x – y}, sendo “x” o algarismo que representa a frequência da unidade de registro (referindo-se à quantidade de vezes que o conteúdo daquela unidade foi citada no material analisado) e o “y” representa a densidade da unidade de registro (ou seja, o número de outros códigos aos quais aquela unidade de registro está ligada).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico serão apresentadas as informações resultantes da análise das entrevistas acerca do fenômeno estudado. A análise foi dividida em cinco seções, a saber: significados do Comprometimento Organizacional para os trabalhadores; identificação de perfis do Comprometimento Organizacional entre os trabalhadores; análise comparativa entre as dimensões do construto; análise de como as trocas laterais ocorrem entre os trabalhadores e, por fim, concepções sobre a precarização do trabalho.

5.1 Significados do Comprometimento Organizacional para os trabalhadores

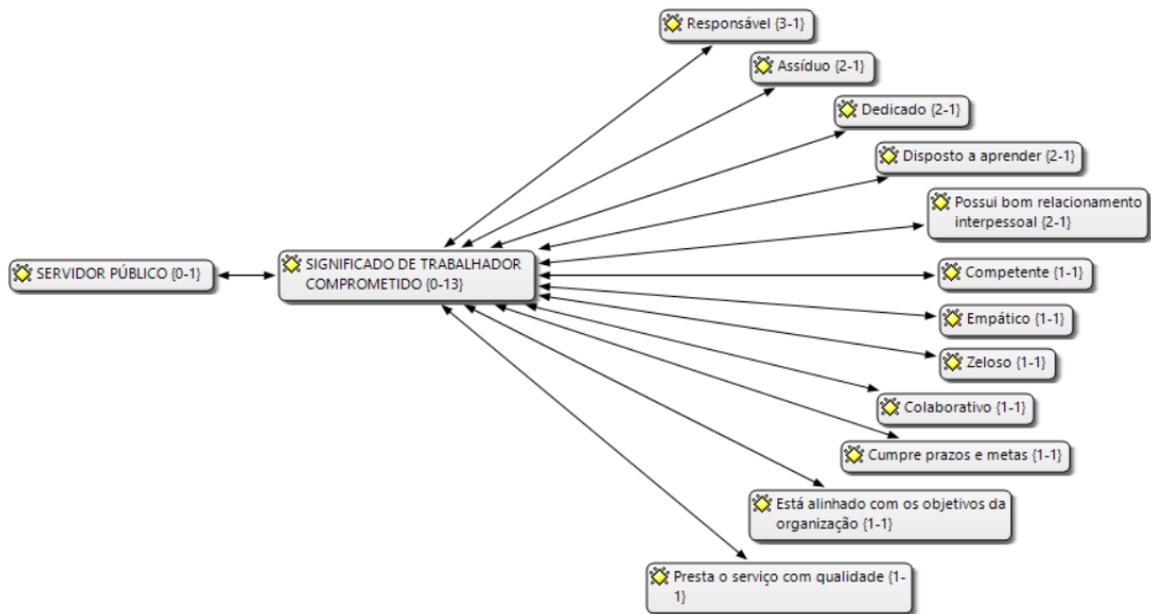
Esta seção buscou atender ao primeiro objetivo específico da pesquisa: *(i) Mapear significados e conceitos sobre o CO em diferentes perspectivas de trabalhadores*. Desta forma, serão analisados os significados que os entrevistados atribuíram ao que seja, nas suas percepções, um trabalhador comprometido com a organização, de acordo com a segunda etapa da entrevista.

Frente aos significados identificados, foi possível observar que os três grupos de trabalhadores estudados têm percepções similares sobre o Comprometimento Organizacional do empregado, embora pequenas diferenças tenham sido identificadas em cada conjunto de funcionários. Assim, percebe-se que o significado de trabalhador comprometido com a organização não esteve relacionado ao nível de estabilidade ou instabilidade de cada categoria de trabalhador em questão.

5.1.1 Significados do Comprometimento Organizacional para servidores públicos

O primeiro grupo, composto por servidores públicos, apresentou treze ideias sobre trabalhador comprometido com a organização, como demonstrado na Figura 3.

Figura 3 - Significados de trabalhador comprometido na percepção dos servidores públicos



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Na percepção dos servidores públicos entrevistados, um trabalhador “**responsável**”, “**assíduo**”, “**dedicado**”, “**disposto a aprender**” e que “**possui bom relacionamento interpessoal**” são as ideias que mais representam um indivíduo comprometido com a organização que trabalha. O servidor público E6 explicou que a “**responsabilidade**” de um profissional está diretamente ligada a nunca ser negligente na sua organização, pois toda uma cadeia é comprometida, tanto na vida do trabalhador como nas rotinas da instituição.

Já a “**assiduidade**” destaca-se como outro fator identificado pelos indivíduos como sendo representativo de uma pessoa comprometida com a sua instituição. O entrevistado E1 cita que é necessário que o indivíduo esteja presente nas horas em que é requisitado, caso contrário, não adianta ter disposição e competência.

“**Dedicação**” e “**disposição para aprender**” são elementos que devem estar presentes na figura de um trabalhador comprometido, segundo os entrevistados. Conforme relatado pelo servidor E5, um indivíduo que se dedica as suas atividades sempre fará um trabalho bem feito. Já de acordo com o entrevistado E1, um trabalhador comprometido deve

ter disposição para aprender algo novo, tendo em vista que, segundo este, sempre haverá novas coisas a descobrir, independente de qual serviço seja exercido.

“**Ter um bom relacionamento interpessoal**” também é apresentado como característica de um profissional comprometido, tendo em vista que, conforme o indivíduo E2, dentro de uma organização os trabalhadores precisam cultivar as boas relações, exercitar um ambiente saudável e entender sempre o lado dos colegas de trabalho.

Já as características “**competente**”, “**empático**”, “**zeloso**”, “**colaborativo**”, “**que cumpre prazos e metas**”, “**está alinhado com os objetivos da organização**” e “**presta o serviço com qualidade**”, foram os fatores mencionados com menor frequência pelos servidores.

Conforme o entrevistado E1, um trabalhador comprometido precisa ser “**competente**”, tendo em vista que ele deve ter consciência de que seu esforço está adequado àquela função e que atende às expectativas do cargo que assume. A “**empatia**” foi mencionada pelo servidor E6 como importante característica de um sujeito comprometido. Conforme o entrevistado, colocar-se no lugar do outro é essencial, já que ele próprio deseja encontrar pessoas que tenham uma postura solícita no momento em que ele precisar de algum serviço público. “**Zelo**” e “**colaboração**” foram outros atributos citados pelos servidores. Segundo o entrevistado E2 o indivíduo comprometido com a instituição que trabalha precisa ser colaborativo, no sentido de compreender quais projetos merecem prioridade em determinado momento, tendo em vista que a instituição deve ser vista como um todo e que aquele projeto a ser priorizado, mesmo não sendo o que ele trabalha diretamente, terá um grande impacto para a organização.

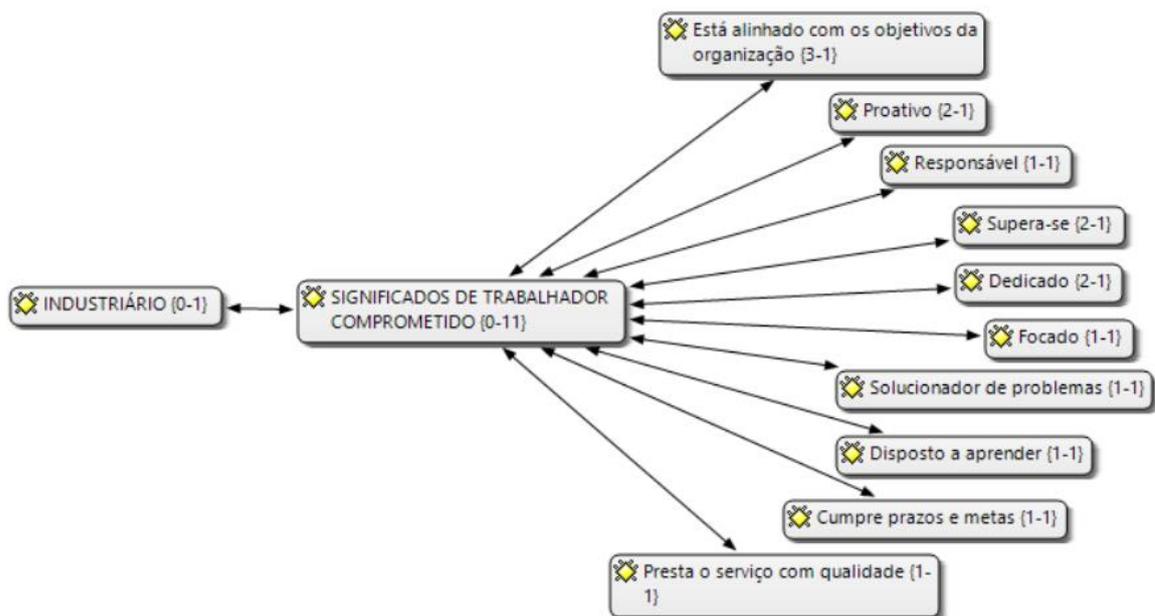
Acerca de “**cumprir prazos e metas**”, o sujeito E4 relatou que se trata de uma importante característica de comprometimento, pois o indivíduo comprometido deve estar dentro de um padrão de cumprimento de prazos e metas. Já “**estar alinhado com os objetivos da organização**” foi um dos fatores mencionados pelo entrevistado E5 quando este relatou que um indivíduo comprometido deve estar com seu pensamento voltado para o benefício da empresa e não unicamente para as suas necessidades individuais. O servidor ainda afirmou que um colaborador comprometido deve sempre estar consciente que o trabalho que ele desenvolve vai trazer benefícios para a empresa. Este mesmo servidor também relatou que para um trabalhador ser comprometido este deve “**prestar um serviço de qualidade**”, conforme sua declaração: “*Atender o cliente da melhor maneira possível né, porque em toda instituição o bem maior é o cliente, conseqüentemente você atendendo o cliente e o cliente estando satisfeito vai ser um crescimento da empresa*”.

Ao analisar o subgrupo formado pelos servidores públicos observa-se que os significados mencionados constituem-se perspectivas positivas acerca do construto e confirmam o sentimento de engajamento, adesão, forte envolvimento e identificação observados na pesquisa qualitativa de Bastos, Brandão e Pinho (1997), bem como no estudo de Allen e Meyer (2000). É importante salientar que tais significados evocados pelos entrevistados aproximam-se da perspectiva afetiva do Comprometimento Organizacional, onde, segundo Allen e Meyer (2000), um trabalhador afetivamente comprometido acredita nas metas e valores da organização e gosta de ser um membro dela, desta forma, indivíduos comprometidos afetivamente permanecem na organização porque querem e não porque precisam.

5.1.2 Significados do Comprometimento Organizacional para industriários

O segundo grupo, composto pelos trabalhadores da indústria, apresentou onze significados para um trabalhador comprometido com a organização, conforme ilustrado na Figura 4. As características mais evocadas para um trabalhador comprometido foram: “**está alinhado com os objetivos da organização**”, “**proativo**”, “**dedicado**” e aquele trabalhador que “**supera-se**”.

Figura 4 - Significados de trabalhador comprometido na percepção dos industriários.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Três entrevistados evocaram que um trabalhador comprometido significa alguém que **“está alinhado com os objetivos da organização”**. Um deles, o industrial E9, relatou que para que haja comprometimento de um trabalhador para com sua organização é necessário o alinhamento do colaborador com os objetivos da instituição, bem como compreender claramente qual é o seu planejamento estratégico e utilizar os recursos que ele dispõe naquele momento para alcançar os objetivos estabelecidos.

O conteúdo **“proatividade”** também foi um dos fatores citados pelos entrevistados como atributo essencial para um empregado comprometido. Conforme o indivíduo E10, um trabalhador proativo é aquele que sempre toma a iniciativa para a resolução dos problemas que surgem e não espera a deliberação dos seus superiores.

Já os atributos de trabalhador **“dedicado”** e que **“supera-se”** emergiram principalmente da fala do entrevistado E8 quando este menciona que à medida que o profissional se esforça tentando desenvolver as suas atividades ele está demonstrando dedicação à tarefa. Esta doação dispendida pelo trabalhador trata-se de uma importante característica do indivíduo comprometido, bem como quando este supera-se diante de suas atividades. Conforme mencionado, com esta postura, além de demonstrar estar comprometido, o sujeito também traz melhorias para a organização.

As características **“focado”**, **“solucionador de problemas”**, **“disposto a aprender”**, **“cumpre prazos e metas”** e **“presta o serviço com qualidade”** foram os fatores que obtiveram menor frequência de citação pelos industriários, porém também são mencionados como importantes atributos de um colaborador comprometido com a instituição.

De acordo com o entrevistado E7, um trabalhador comprometido é aquele que **“foca nos resultados”** e que conseqüentemente cresce junto com a organização. Já o indivíduo E11 descreveu que o empregado comprometido é aquele que **“traz soluções”** para a empresa, conforme relatou: *“se a gente tá onde tá é exatamente para ser uma solução para a empresa e não um problema. Eu, solucionando aquilo que se apresenta a mim, não levando problemas, eu consigo fazer com que a empresa dentro da minha função ela seja mais produtiva”*.

A noção de trabalhador comprometido também surgiu para o indivíduo E7 como sendo aquele empregado que está sempre **“disposto a aprender”**. Segundo sua declaração, em primeiro lugar, o sujeito deve procurar aperfeiçoar-se, pois sem aprendizado não há resultado e sem resultados a pessoa não cresce. E7 ainda relatou que o indivíduo que está em constante processo de aprendizado torna-se gradativamente um profissional mais valorizado.

Segundo mencionado pelos industriários E10 e E11, um colaborador comprometido é aquele que **“cumpre prazos e metas”** e que **“presta o serviço com qualidade”**, respectivamente. Para o entrevistado E10 se o indivíduo comprometido tem uma demanda ele deve procurar cumprir dentro do prazo pré-estabelecido. Já o entrevistado E11 declarou que o mínimo que um funcionário comprometido deve fazer no seu dia-a-dia é entregar o serviço realizado na qualidade esperada.

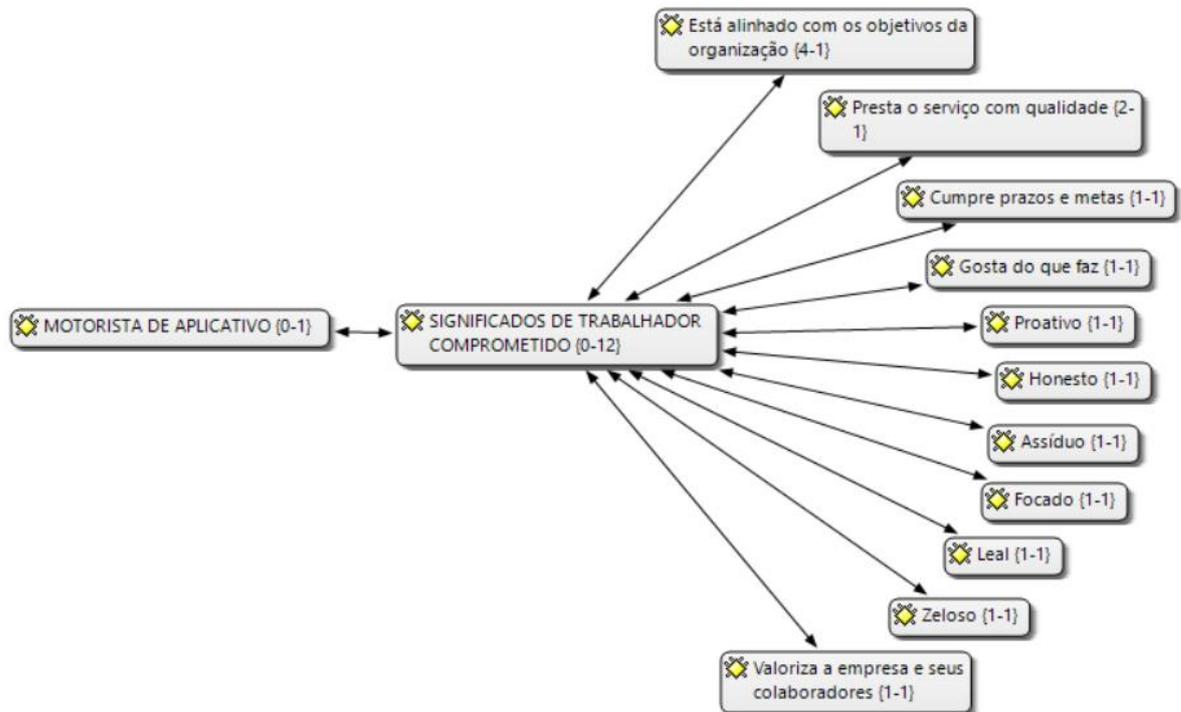
Ao analisar o subgrupo constituído pelos trabalhadores da indústria percebeu-se que este também descreveu o comprometimento a partir de aspectos positivos que, entre outros, remetem o empregado a exercer esforço e empenho a partir da proatividade e superação. Entretanto, também verificou-se uma considerável identificação do comprometimento a partir do alinhamento dos objetivos do trabalhador com os objetivos da organização, fator este que, na pesquisa de Bastos, Brandão e Pinho (1997) condiz com os conceitos de internalização/identificação com os valores e com a missão da instituição, bem como submissão às normas e valores organizacionais.

Desta forma, percebeu-se que, assim como os servidores públicos, os trabalhadores da indústria também descreveram o comprometimento do indivíduo com a organização a partir de fatores positivos e que se aproximam, deste modo, com a visão afetiva do Comprometimento Organizacional de Allen e Meyer (2000) e Genari *et al.* (2013). Isto posto, verifica-se que o elemento “estabilidade/instabilidade” não é fator determinante na forma como os sujeitos percebem o Comprometimento Organizacional, ou seja, servidores públicos os quais estão vinculados as suas organizações por um regime estatutário de contrato têm a mesma percepção positiva da instituição dos trabalhadores da indústria que possuem vínculo empregatício sem a mesma estabilidade de um funcionário do governo.

5.1.3 Significados do Comprometimento Organizacional para motoristas de aplicativo

O terceiro grupo, formado pelos motoristas de aplicativo, apresentou doze acepções que representam um trabalhador comprometido com a organização (Figura 5), a saber: **“está alinhado com os objetivos da organização”**, **“presta o serviço com qualidade”**, **“cumpre prazos e metas”**, **“gosta do que faz”**, **“proativo”**, **“honesto”**, **“assíduo”**, **“focado”**, **“leal”**, **“zeloso”** e **“valoriza a empresa e seus colaboradores”**.

Figura 5 - Significados de trabalhador comprometido na percepção dos motoristas de aplicativo.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A característica “**está alinhado com os objetivos da organização**” foi citada por quatro motoristas, sendo a que teve maior frequência entre as demais. Segundo o entrevistado E16, um trabalhador comprometido é aquele que busca todos os dias alcançar os seus objetivos e os da empresa que, no seu caso, é realizar um número “x” de viagens. O mesmo motorista mencionou que o comprometimento de um trabalhador também é demonstrado à medida que ele busca “**prestar um serviço de qualidade**”, pois, segundo relatado, quanto mais clientes demonstram satisfação com o serviço oferecido, maior será a pontuação do motorista no aplicativo e, como consequência, este motorista terá um maior índice de aceitação entre os passageiros, bem como poderá até receber boas gorjetas como reflexo dessa aceitação.

Acerca de “**cumprir prazos e metas**”, o motorista E13 descreveu que uma pessoa comprometida é aquela que cumpre as metas estabelecidas pela empresa e ainda afirmou que “*se a empresa te dá uma meta tu tem a obrigação de bater*”.

“**Gostar do que faz**” também foi uma das propriedades citadas. Segundo o entrevistado E13, se um motorista de aplicativo não gosta do que faz ele não é comprometido ao realizar o serviço a que se propõe.

“**Proatividade**”, “**honestidade**” e “**assiduidade**” foram outros atributos mencionados pelos entrevistados e que, segundo eles, representam um indivíduo comprometido com a organização. Conforme o motorista E12, o comprometimento está diretamente relacionado ao sujeito que cumpre seus horários, pois o trabalhador que não exerce adequadamente seu horário “*fica com a vida desregrada...tudo se desorganiza*”.

O atributo “**foco**” no trabalho também foi mencionado como característica de um empregado que se compromete com a instituição. De acordo com o motorista E13 o sujeito precisa focar nas suas atribuições, porém se perceber que o trabalho não está correspondendo as expectativas ao ponto de perder este foco é melhor a pessoa desligar-se da instituição do que reclamar diante da situação.

A ideia de trabalhador comprometido também surgiu entre os entrevistados como aquele indivíduo que é “**leal**” e “**zeloso**” no trabalho. Segundo relatado pelo motorista E12, um empregado deve sempre zelar pelo nome da empresa a qual presta serviço, pois isso demonstrará o seu comprometimento e ambos ganharão nesta parceria. Por fim, o motorista E12 também citou que um empregado comprometido pode ser caracterizado como aquele que “valoriza a empresa e seus colaboradores”, essa valorização é vista como uma via de mão dupla que beneficia ambos os lados.

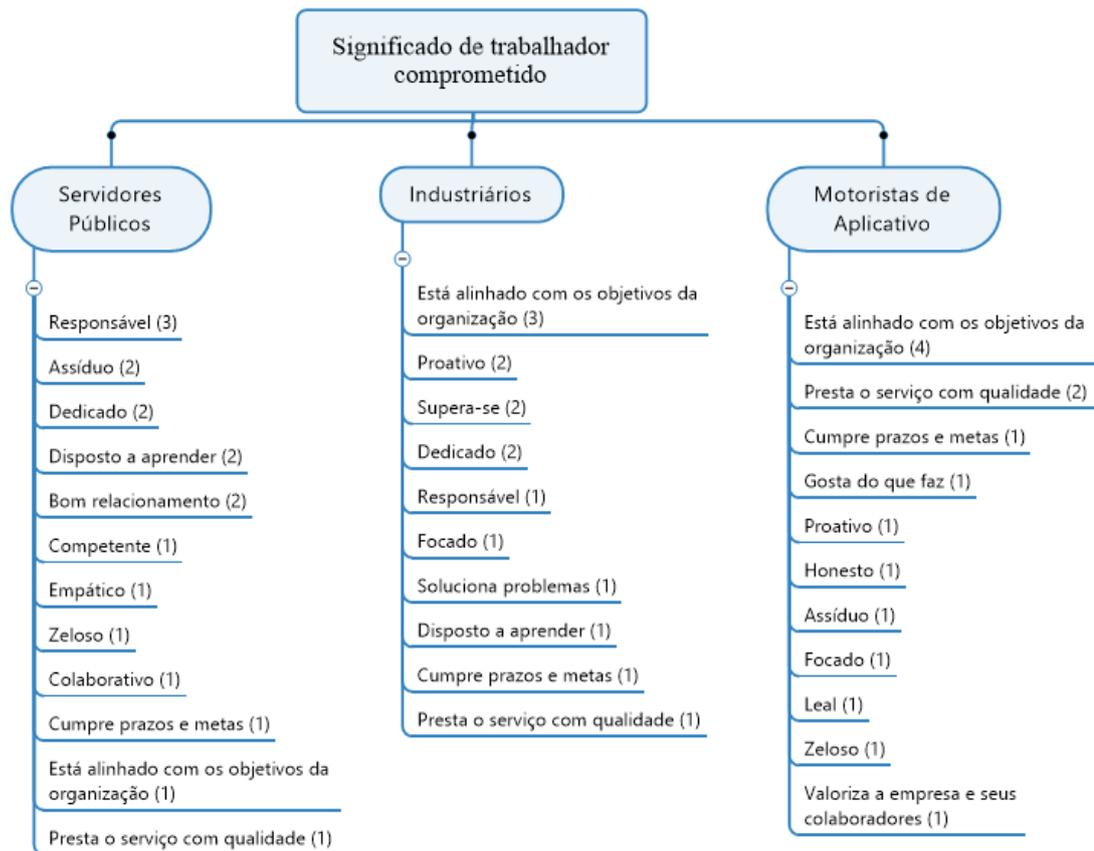
Desta forma, ao analisar o grupo integrado pelos motoristas de aplicativo, percebeu-se através das características evocadas com maior frequência: “está alinhado com os objetivos da organização” e “presta serviço com qualidade” que a conceitualização de trabalhador comprometido é, principalmente, voltada para aspectos de identificação com os valores e missão organizacional, bem como revela indicadores de preocupação com a qualidade dos serviços realizados, assim como revelado na pesquisa de Bastos, Brandão e Pinho (1997). Ademais, também se percebeu nos significados concedidos pelos motoristas de aplicativo que o sentido de trabalhador comprometido, para estes, é vinculado a aspectos positivos e próximos à visão afetiva de Allen e Meyer (2000) do Comprometimento Organizacional.

5.1.4 Confrontando os significados do CO para os três grupos de trabalhadores

Ao confrontar os significados de trabalhador comprometido evocados pelos três grupos de entrevistados percebe-se que os resultados corroboram com o estudo de Pinho (2009) no qual todas as categorias de trabalhadores atribuem ao comprometimento aspectos positivos, os quais prevalece a congruência entre valores individuais e organizacionais, motivação, prazer e envolvimento com a instituição, indicando, desta forma, a predominância da noção Afetiva do CO.

Utilizando o recurso do mapa, reuniu-se as informações a respeito dos três grupos de trabalhadores pesquisados. A Figura 6 contém as categorias e seus respectivos conteúdos, assim como podem ser observados números em parênteses que indicam as evocações encontradas nos discursos dos sujeitos.

Figura 6 - Significados de trabalhador comprometido para os três grupos de trabalhadores



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Observou-se que, no total, foram evocados 20 tipos de características representativas para um trabalhador comprometido. Também se verificou que atributos como: **“cumpre prazos e metas”**, **“está alinhado com os objetivos da organização”** e **“presta serviço com qualidade”** foram elementos citados pelos três grupos de trabalhadores para representar um trabalhador comprometido com a organização. Demonstrando, desta forma, para os três tipos de indivíduos, a conexão entre o comprometimento e o cumprimento dos prazos e metas organizacionais, assim como a importância do alinhamento do trabalhador com os objetivos da instituição e a relevância de se entregar um serviço de qualidade.

Características como **“responsável”**, **“dedicado”** e **“disposto a aprender”** foram identificadas concomitantemente nas falas dos servidores públicos e dos industriários. Já **“assíduo”** e **“zeloso”** foram elementos evocados somente por servidores e motoristas. Atributos como **“proativo”** e **“focado”** foram referenciados tanto por industriários como para motoristas de aplicativo. Por fim, qualidades como **“bom relacionamento”**, **“competente”**, **“empático”** e **“colaborativo”** foram características colocadas somente pelos servidores públicos, assim como fatores como **“supera-se”** e **“solucionador de problemas”** foram evocados particularmente pelos industriários e aspectos como **“gosta do que faz”**, **“honesto”**, **“leal”** e **“valoriza a empresa e seus colaboradores”** foram mencionados exclusivamente pelos motoristas pesquisados.

Tais achados também confirmam as discussões realizadas nas pesquisas de Bastos, Brandão e Pinho (1997) e Allen e Meyer (2000), nas quais os pesquisadores salientaram que, quando utilizado na linguagem científica, a conceituação do CO perde a sua amplitude e conserva, apenas, o significado de “engajamento”, passando a significar adesão, forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do seu ambiente de trabalho, identificação, entre outros; eliminando, desta forma, qualquer conteúdo de valoração negativa que possa ter.

Diante do exposto, há de se destacar que a percepção do comprometimento como aspecto positivo foi unânime entre as três categorias de trabalhadores e que o vínculo estável ou instável, bem como os contextos de precarização a que se apresentam não foram fatores determinantes para que os grupos divergissem em suas percepções ou influenciasse algum deles a compreender o CO como um vínculo negativo.

De maneira a aprofundar o conhecimento acerca do Comprometimento Organizacional e como os trabalhadores podem experienciar diferentes tipos de comprometimentos com diferentes intensidades, demonstrando, assim, a possibilidade de revelação de perfis, segue a próxima seção deste estudo.

5.2 Identificação de Perfis do Comprometimento Organizacional entre os trabalhadores

Em atendimento ao segundo objetivo específico desta pesquisa (ii) *Identificar perfis do vínculo*; nesta seção serão apresentados os possíveis perfis do CO identificados nos três grupos de trabalhadores pesquisados. Para tanto, foram analisados cada grupo de nove fichas correspondentes aos itens do CO escolhidas pelos entrevistados individualmente. Há de salientar que as dimensões do construto aqui estudado não são mutuamente exclusivas, sendo que, conforme Meyer e Herscovitch (2002), Wasti (2005), Meyer e Parfyonova (2010) e Meyer *et al.* (2012) o trabalhador pode experienciar diferentes tipos de comprometimentos e com diferentes intensidades, gerando, assim, perfis.

Os perfis do CO caracterizam-se como diferentes combinações que o construto e suas bases podem assumir no comportamento do indivíduo.

Ao analisarmos as fichas escolhidas pelos entrevistados para representar em suas concepções um trabalhador comprometido, percebeu-se que houve uma predominância considerável de escolhas relativas à dimensão afetiva do construto, seguida de uma sutil diferença na quantidade escolhida de fichas pertencentes à dimensão de continuação e normativa.

De acordo com o Quadro 10 pode-se identificar as escolhas dos dezesseis entrevistados, sem separá-los por categoria. No total 65 fichas pertencentes à dimensão afetiva foram escolhidas, conforme os entrevistados, para representar um trabalhador comprometido; 36 fichas correspondentes à dimensão de continuação foram elegidas pelos sujeitos para representar um empregado comprometido com sua instituição e 32 fichas pertencentes à dimensão normativa foram adotadas pelos trabalhadores como representativas de um indivíduo que se compromete com o trabalho.

Quadro 10 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre todos os trabalhadores

Dimensão	Total Geral
Afetiva	65
Continuação	36
Normativa	32
Total	133

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Quando as escolhas dos grupos de entrevistados foram analisadas separadamente percebeu-se uma importante diferença entre a quantidade e tipos de fichas elegidas para cada dimensão, a serem analisadas nas próximas três seções.

5.2.1 Identificação do perfil do servidor público

Conforme o Quadro 11, o grupo composto pelos servidores públicos evidenciou que a maior parte das fichas escolhidas pelos entrevistados para representar um trabalhador comprometido refere-se à dimensão afetiva (27 fichas), seguidas da dimensão normativa (15 fichas) e de continuação (12 fichas), demonstrando, desta forma, um CA dominante (chamaremos de dominante aqui a dimensão evidenciada como mais forte) e CN e CC moderados. Tal achado vai de encontro aos resultados da pesquisa de Filho e Honório (2014) a qual revelou alto comprometimento em todas as três dimensões do CO presentes nos servidores públicos analisados.

Quadro 11 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre os servidores públicos

Servidores Públicos	
Dimensão	Total
Afetiva	27
Normativa	15
Continuação	12
Total	54

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os itens pertencentes à dimensão afetiva mais evocados pelos entrevistados foram: “Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim”, “Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho” e “Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar”.

Conforme mencionado pelo entrevistado E1: “*ela tem um significado pessoal, quer queira quer não se formam amizades, você passa muito tempo lá, convive com outras pessoas e por mais que seja profissional ganha-se muito significado pessoal*”. Já o servidor E5 declarou que se sente muito orgulhoso em fazer parte da instituição que trabalha devido

aos importantes projetos que ele já desenvolveu e ainda desenvolve para a sociedade. Conforme relatado pelo entrevistado E4 ele sempre compartilha com os amigos que a organização a qual trabalha é um grande lugar onde é ótimo trabalhar, pois ele percebe uma importante evolução da instituição com o passar dos anos, bem como, atualmente, ela está conseguindo mostrar à sociedade o seu importante papel.

Este resultado pode estar relacionado ao envolvimento emocional e sentimento de pertencimento que os servidores entrevistados desenvolveram dentro da organização e com o cargo o qual conquistaram por meio de concurso público, tendo em vista que este o sentimento de pertencimento pode ser acentuado pela estabilidade a que o sujeito vivencia por ser colaborador de um órgão governamental. Tal envolvimento, para Allen e Meyer (2000), diz respeito a uma vontade que o indivíduo desenvolve de permanecer naquela instituição porque quer e não a uma necessidade ou obrigação de colaborar com ela.

No segundo lugar, em quantidades de fichas escolhidas pelos servidores, tem-se os itens relacionados à dimensão normativa do CO. Etzioni (1975, 1999) evidencia que o envolvimento moral com a organização se trata de uma orientação positiva e intensa que viabiliza o trabalhador ao desenvolvimento e internalização dos objetivos, valores e normas institucionais. Tal envolvimento exerce intensa influência sobre os comportamentos dos trabalhadores mais do que o envolvimento apoiado em custos.

Os itens que tiveram maior aceitação e escolha por parte dos servidores foram: “Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui” e “Se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correto deixar essa organização”.

De acordo com o entrevistado E6 ele não deixaria sua organização agora porque sente que tem uma obrigação moral com as pessoas. Conforme ele, ninguém é insubstituível, porém é de extrema responsabilidade que o servidor que venha a se ausentar de suas atividades treine seu substituto e forneça o mínimo de condição para que ele dê continuidade ao serviço. Já o indivíduo E4 relata que, mesmo se recebesse uma oferta melhor de emprego, ele considera que não seria correto deixar a organização de repente. Caberia a ele, primeiro, conversar com o chefe, explicar toda a situação, para não cortar o vínculo com a instituição todo de uma vez.

Desta forma, pode-se inferir que, conforme revelado no estudo de Allen e Meyer (2000), onde aponta o desenvolvimento do CN a partir da primeira infância (durante o processo de internalização da criança), indivíduos cujas famílias e/ou experiências profissionais proporcionam práticas que reforcem a importância do comprometimento com o

empregador como, por exemplo, pais que reforçam a lealdade corporativa e uma cultura que estimule o vínculo empregatício vitalício como o cargo público, provavelmente influenciarão um CN mais intenso.

Em terceiro lugar na escolha dos servidores públicos estão os itens relativos ao CC. Quanto a estes, percebeu-se certa similaridade na quantidade relativa ao CN, porém um pouco aquém. Para Khan *et al.* (2016) e Osman *et al.* (2017), o CC trata-se da disposição dos funcionários para permanecerem na organização por causa do medo de perderem os benefícios já adquiridos.

Para esta dimensão o item mais evocado pelos entrevistados foi: “Deixar essa organização agora exigiria consideráveis sacrifícios pessoais”. Conforme relatado pelo entrevistado E2, ele construiu muitos laços e participou de muitos projetos importantes na universidade, bem como ele percebeu com a realização do seu trabalho um grande sentido altruísta para com a sociedade. Desta forma, ele considera muito difícil um possível desligamento do órgão público que trabalha em função de tudo que já construiu.

5.2.2 Identificação do perfil do industrial

Conforme o Quadro 12, o subgrupo composto pelos trabalhadores da indústria evidenciou que a maior parte das dimensões escolhidas pelos entrevistados para representar um trabalhador comprometido refere-se à dimensão afetiva (21 fichas), seguidas da dimensão de continuação (15 fichas) e normativa (7 fichas), evidenciando, deste modo, um CA dominante, CC moderado e CN fraco.

Quadro 12 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre os industriários

Industriários	
Dimensão	Total
Afetiva	21
Continuação	15
Normativa	7
Total	43

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O item pertencente à dimensão afetiva mais evocado pelos entrevistados foi: “Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar”. Há de salientar que todos os cinco industriários estudados escolheram esta frase.

De acordo com o entrevistado E8 todas as vezes que seus amigos perguntam onde ele está trabalhando ele se refere à instituição que atua como uma grande empresa que vem crescendo bastante nos últimos anos. Este industriário também mencionou que gosta de comentar com as pessoas mais próximas sobre a atividade que ele desenvolve na organização, como é o processo produtivo e o seu fascínio com o que realiza na indústria. Já o trabalhador E9 relatou que, ao conversar com seus amigos, gosta de mencionar a empresa que trabalha como uma grande organização e ele percebe que seus amigos sempre comentam a partir dos seus relatos que essa empresa realmente é muito boa para trabalhar. Segundo o entrevistado, esta instituição oferece a ele e a sua família praticamente tudo que eles necessitam como, por exemplo, despesas com carro, plano de saúde, educação, entre outros.

Por outro lado, o entrevistado E11, descreveu que selecionou esta ficha em consideração à excelente imagem e legado que sua organização possuiu no passado. Este indivíduo mencionou, com nostalgia, que há alguns anos ele conversava com os amigos e comentava com muito orgulho que a organização que trabalha era excelente, porém, recentemente, devido ao contexto político atual, sua opinião quanto à instituição mudou. Segundo ele, a empresa deixou de ser ótima a partir do momento em que seu objetivo principal passou a atender os anseios dos acionistas e não mais os anseios da sociedade brasileira.

Inferre-se, pelo discurso dos entrevistados, que eles desenvolveram com a organização onde trabalham um sentimento positivo e de envolvimento emocional. Segundo Cohen (2007) o comprometimento afetivo é caracterizado pela identificação do sujeito com a instituição, bem como pelo sentimento de pertencimento do indivíduo com ela. Desta forma, percebe-se claramente que os sujeitos entrevistados apresentam essa identificação ao ponto de externalizar para terceiros o quanto sentem-se orgulhosos em fazerem parte das organizações que atuam.

Também percebeu-se, através do relato no entrevistado E11, que este sentimento de orgulho e pertencimento que o trabalhador pode desenvolver pela empresa, apesar de ser construído lentamente (COHEN, 2007), não é perene e pode ser modificado à medida que acontecem situações internas e/ou externas à organização que levam o indivíduo a não se identificar mais com aquela instituição. Este achado corrobora com Beck e Wilson (2000) que

afirmam que qualquer violação no contrato psicológico por parte da organização pode levar o indivíduo a questionar um comprometimento já adquirido.

No segundo lugar, em quantidades de fichas escolhidas pelos industriários, tem-se os itens relacionados à dimensão de continuação. Os itens mais evocados pelos entrevistados foram: “Deixar essa organização agora exigiria consideráveis sacrifícios pessoais”, “Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização agora”.

Conforme relatado pelo entrevistado E8, foi muito difícil conseguir essa vaga na indústria que ele trabalha atualmente, pois foram realizadas diversas etapas durante o processo seletivo. Para ele seria muito difícil deixar a organização pelos sacrifícios que ele teria que enfrentar, pois trata-se de um setor que ele tem fascínio e adora trabalhar. Segundo o entrevistado E9 afirmou que seria muito difícil deixar sua empresa agora, pois além de ser uma ótima organização, trabalhando nela ele pode dar mais atenção à família e haveria perdas consideráveis quanto aos benefícios recebidos como plano de saúde e educação. Já o entrevistado E10 descreveu que: *“Mesmo se eu quisesse seria muito difícil para mim deixar essa organização agora... por questões financeiras mesmo, apesar de o salário não ser tão alto, mas tem um plano de saúde bom.”*

Diante do que foi relatado pelos industriários percebeu-se que, mesmo diante do atual cenário de desemprego do país, eles permaneceriam nas organizações devido ao sacrifício de abrir mão do salário e benefícios ofertados pelas empresas e não, necessariamente, por considerarem que teriam poucas alternativas de emprego caso fossem desligados da instituição. Tais resultados corroboram com KHAN *et al.*, 2016; OSMAN *et al.*, 2017 ao afirmarem em seus estudos que o comprometimento de continuação é definido como a decisão de um indivíduo de continuar sua associação a uma organização devido a benefícios pessoais, pois trata-se da disposição dos funcionários para permanecer na organização por causa do medo de perder os benefícios já adquiridos. Há de se destacar que o funcionário com forte comprometimento de continuação permanece na organização porque precisa (MEYER; ALLEN, SMITH, 1993; SHARMA; KHOSLA, 2018).

Em terceiro lugar na escolha dos industriários estão os itens relativos ao comprometimento normativo. As fichas que tiveram maior aceitação dos entrevistados foram: “Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora” e “Sinto-me em dívida para com essa organização”.

O entrevistado E8 mencionou que mesmo se fosse vantagem para ele, não seria correto sair da organização agora, pois ele não se vê trabalhando em outro setor, bem como ele afirma já ter construído laços de amizade na empresa que influenciam também na decisão

de permanecer nela. Conforme relatado pelo entrevistado E11, sua dívida com a organização é relacionada ao crescimento pessoal e profissional que a empresa o proporcionou, bem como pelas oportunidades que ele percebeu ter recebido ao fazer parte dela, pois sua vida mudou muito e isso tudo desenvolveu um grande sentimento de gratidão e dívida. Já o sujeito E7 afirmou que sua dívida com a organização está vinculada a oportunidade que a empresa o deu de desenvolvimento, bem como o reconhecimento que foi dado a ele como profissional. “...*eu vou ser eternamente grato...*”, relata o industrial.

Diante do exposto infere-se que o comprometimento normativo desenvolvido por estes trabalhadores da indústria está mais vinculado a um sentimento de dívida dos indivíduos para com a organização, pelos investimentos que esta realizou para o crescimento e desenvolvimento do trabalhador e não pela sensação de dever moral ou culpa, tendo em vista que, conforme Meyer e Parfyonova (2010), o CN tem duas faces: dever moral e obrigação em dívida.

5.2.3 Identificação do perfil do motorista de aplicativo

Conforme o Quadro 13, o subgrupo formado pelos motoristas de aplicativo indicou que a maior parte das dimensões escolhidas pelos entrevistados para representar um trabalhador comprometido refere-se à dimensão afetiva (17 fichas), seguidas da dimensão normativa (10 fichas) e de continuação (9 fichas), o que indicou um CA dominante, seguido de CN e CC moderados. Este achado vai de encontro com a pesquisa de Paiva *et al.* (2015) onde a base de comprometimento que predominou entre os chamados “infoproletários” foi “obrigação pelo desempenho” e, em menor grau, “afetiva”.

Segundo Cohen (2007), nos estágios iniciais da participação do trabalhador na organização, o comprometimento dominante é o de continuação, tendo em vista que o indivíduo necessita de mais tempo e mais informação para iniciar seu processo de desenvolvimento do CA, perfil este que não foi visto dentro do grupo de motoristas de aplicativo.

Quadro 13 - Perfil do Comprometimento Organizacional entre os motoristas de aplicativo

Motoristas de Aplicativo	
Dimensão	Total
Afetiva	17
Normativa	10
Continuação	9
Total	36

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os itens pertencentes à dimensão afetiva mais referenciados pelos motoristas foram: “Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim”, “Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho” e “Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar”.

Conforme pontuado pelo entrevistado E12, ele considera que a empresa onde trabalha tem um grande significado para ele, pois sua vida pessoal e financeira melhorou bastante após ele começar a trabalhar para esta instituição. Já o motorista E16 relatou que tem um grande apreço pela organização onde trabalha e ela significa muito para ele, pois além da satisfação que ele tem ao dirigir e transportar passageiros, foi essa organização que proporcionou a ele conhecer diversas pessoas, interagir com clientes que já viajaram o mundo todo, bem como construir laços de parceria com outros motoristas.

Quanto ao orgulho em fazer parte da organização em que trabalha, o motorista E12 mencionou que esse sentimento que ele tem de relatar a terceiros que trabalha nesta empresa vem das bonificações e vantagens que ele recebe e isso o faz crescer dentro da instituição. Já E14 descreveu que sente orgulho em ser motorista desta empresa, pois, por ser mulher, sente que está fazendo a diferença na sociedade. Segundo mencionado pelo entrevistado E16, seu orgulho pela organização vem do fato de tratar-se de uma empresa internacional, como relata:

[...] eu me sinto orgulhoso, não tenho vergonha de dizer, né, que sou motorista de aplicativo, é uma empresa internacional, apesar de a gente não ser funcionário deles né, a gente é motorista, mas eu me sinto sim muito orgulhoso em dizer não só para os meus amigos que sou motorista ou que estou como motorista nesse momento, apesar de estar há quase quatro anos, eu tenho bastante orgulho.

O mesmo motorista E16 também pontuou que quando conversa com seus amigos sempre menciona que sua empresa é ótima para trabalhar e indica, mesmo para aqueles que possuem emprego formal, que deveriam fazer parte da sua organização, mesmo que fosse para conseguir uma renda extra. Dado este que corrobora com o estudo de Kramer (2017), no qual menciona que, na atualidade, o trabalho passou por uma extraordinária transição para a informalidade, com altos índices de desemprego e a necessidade de o trabalhador realizar várias tarefas ao mesmo tempo, tornando a relação de trabalho cada vez mais desregulada.

O motorista E14 descreveu que também se refere a sua empresa como uma grande instituição para o qual é ótimo trabalhar e ressalta que esse sentimento vem da confiança que a organização passa, da maneira como a empresa é organizada e como a plataforma digital (aplicativo) é disponível ao empregado.

Diante do exposto percebeu-se que o comprometimento afetivo desenvolvido pelos motoristas é vinculado a sentimentos de orgulho e pertencimento, o que corrobora com a pesquisa de Genari *et al.* (2013).

Também foi percebido o apego do trabalhador não somente à instituição empregadora, mas também um importante sentimento positivo para com o grupo o qual está inserido. Isto é explicado por Cohen (2007) quando o autor destaca que o apego interpessoal sentido dentro de um grupo acrescenta consideráveis estímulos ao apego percebido pelo grande subgrupo ou organização, o que contribui para o desenvolvimento de níveis mais profundos de CA.

O segundo grupo de fichas escolhidas em maior número pelos motoristas para representar um trabalhador comprometido com a organização refere-se à dimensão normativa do CO.

O item com maior frequência de escolha entre os entrevistados foi: “Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui”. Este sentimento de dever é percebido através do relato do motorista E14 quando este diz que tem o dever moral com a empresa de prestar um serviço de qualidade e de nunca fazer escolha de viagem, ou seja, realizar todas as viagens sem cancelamento, pois isso traz credibilidade para a instituição. Já o indivíduo E16 relatou que tem um dever moral não só com a organização, mas também com seus pares. Segundo destacou o entrevistado, ele participa de um grupo coeso no *whatsapp* formado por motoristas pertencentes ao mesmo aplicativo de transporte de passageiros, onde estes interagem e se ajudam muito,

principalmente quando ocorrem imprevistos durante o trabalho, já que se trata de um profissional que atua na rua.

Também foi referenciado por alguns motoristas que “Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora”. Aqui percebe-se um sentimento de dívida que estes sujeitos têm para com a instituição e todas as oportunidades que ela os proporcionou. Conforme descrito pelo entrevistado E12, mesmo se aparecesse uma boa oportunidade de emprego ele não deixaria a empresa de transporte de passageiros devido a ajuda financeira que ela o deu.

Desta forma, infere-se que o comprometimento normativo dos motoristas de aplicativo é, em maior grau, associado ao sentimento de dever moral com a organização, bem como a uma obrigação em dívida, tendo em vista que a empresa de transporte de passageiros favoreceu a eles a oportunidade de ter trabalho e rentabilidade num momento em que o país encontra-se com queda na oferta de empregos.

No terceiro lugar na escolha dos motoristas de aplicativos estão os itens relativos ao comprometimento de continuação. O item de CC que teve maior frequência de escolha entre os participantes da entrevista foi: “Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização agora”. Porém, alguns motoristas também escolheram: “Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização” e “Para mim, os custos de deixar essa organização seriam maiores que os benefícios”.

Conforme o entrevistado E16 mesmo se ele quisesse seria muito difícil deixar a empresa de transporte de passageiros agora devido aos benefícios financeiros que ele percebe ao trabalhar para ela: “*seria muito difícil deixar essa organização agora porque ela paga quase tudo do que eu preciso, paga carro, paga combustível, paga supermercado, paga água, paga luz, né, paga muita coisa do qual eu preciso*”. Já E12 apontou que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa instituição, pois além de ter somente o Ensino Médio Completo, ele se acha incapaz de fazer outra coisa além de dirigir carros. Do mesmo modo o motorista E13 destacou que teria poucas alternativas de emprego se deixasse a empresa, pois ele percebe uma grande escassez na oferta de empregos atualmente. E13 também afirmou que os custos de deixar a empresa seriam maiores que os benefícios, pois ele acredita que não teria as mesmas vantagens em outra organização caso optasse por se desligar da empresa de transporte de passageiros.

Ante o exposto, percebeu-se que o Comprometimento de Continuação desenvolvido pelos motoristas de aplicativo está associado aos custos financeiros percebidos

por eles caso deixassem a organização, bem como por inferirem que não teriam alternativas de emprego se fossem desligados da empresa.

Tais resultados ratificam a pesquisa de Becker (1960), já que o autor afirma que, durante certo período de tempo, alguns custos desenvolvidos pelo trabalhador se acumulam, o que torna mais difícil para este desvincular-se de um padrão de atividade.

Cohen (2007) destaca que a ameaça de perder tais investimentos, ao mesmo tempo aliada à percepção de poucas ou nenhuma alternativa de substituição destes, compromete a pessoa com a empresa. Desta forma, o CC é baseado em uma troca tangível com a instituição de trabalho e pode ser definido como um apego resultante da percepção da qualidade de troca entre contribuições e recompensas.

5.2.4 Confrontando os perfis do CO identificados nos três grupos de trabalhadores

Ao analisar os itens escolhidos pelos grupos de trabalhadores separadamente foram identificadas similaridades, bem como diferenças entre cada escolha das categorias, apontando, desta forma, diferentes perfis do vínculo (Quadro 14).

Quadro 14 - Identificação dos perfis do CO para as três categorias de trabalhadores

Grupos	CA	CN	CC
Servidores Públicos	27	15	12
Industriários	21	7	15
Motoristas de Aplicativo	17	10	9

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme verificou-se, os servidores públicos aqui analisados escolheram para representar um trabalhador comprometido 27 fichas relativas ao CA, 15 referentes ao CN e 12 para o CC, evidenciando, assim, um perfil com CA dominante e CN e CC moderados. Já em relação aos industriários, constatou-se que escolheram 21 fichas pertencentes à dimensão afetiva, 15 do CC e 7 itens relativos ao CN, evidenciando, desta forma, um perfil com CA dominante, CC moderado e CN fraco. Ademais, identificou-se, quanto aos motoristas de aplicativo, 17 escolhas de itens relativos ao CA, 10 fichas referentes ao CN e 9 pertencentes

ao CC, destacando, deste modo, um perfil evidenciado por CA dominante, CN e CC moderados.

Isto posto, percebeu-se que os três grupos apresentaram forte identificação com o Comprometimento Afetivo (Allen e Meyer, 2000), coincidindo, desta forma com o Perfil 4 apontado na pesquisa de Meyer *et al.* (2012), porém com especificidades. Desta forma, deduz-se que tal vinculação afetiva dos trabalhadores, mesmo daqueles que trabalham em conjunturas menos estáveis de emprego, desenvolve-se independente das condições de labor os quais é submetido. Foi verificado, nos servidores públicos, forte envolvimento emocional com a organização e com o cargo, assim como um importante sentimento de pertencimento, levando a inferir, desta maneira, que tal sentimento pode ser acentuado, no caso do empregado público, pela estabilidade do vínculo empregatício do trabalhador com a instituição governamental, bem como com sua trajetória profissional e vínculos de amizade e parceria desenvolvidos com seus pares.

Assim como nos servidores públicos, os trabalhadores da indústria também apresentaram desenvolver um sentimento positivo, apego emocional e de orgulho com suas empresas, porém verificou-se que este entendimento não é perene e pode ser modificado quando há a violação do contrato psicológico estabelecido do empregado para com a empresa (COHEN, 2007), fazendo-o questionar um comprometimento já adquirido.

Ademais, foi percebido o apego do motorista de aplicativo não somente com a instituição empregadora, mas também um importante sentimento positivo para com o grupo de colegas, o que leva a presumir que esta última categoria de trabalhador é capaz de desenvolver um CA com a organização e seus pares mesmo que não estejam atuando todos no mesmo ambiente físico.

Também foi identificada nos três grupos de trabalhadores a presença do desenvolvimento de um Comprometimento Normativo com a instituição, porém, assim como no CA, apresentaram-se especificidades em cada categoria. Identificou-se nos servidores públicos a concepção de um vínculo desenvolvido a partir de uma obrigação moral do sujeito com a instituição. Tal vínculo, segundo Allen e Meyer (2000), pode ser desenvolvido a partir da primeira infância, onde famílias que reforçam a lealdade corporativa, bem como culturas que estimulam o vínculo empregatício vitalício influenciam o desenvolvimento de um CN mais intenso. Esta valorização do emprego vitalício é identificada com intensidade na cultura brasileira, onde indivíduos que tiveram pais servidores públicos são influenciados a prestarem concurso público, assim como influenciam seus filhos para tal.

Já o CN desenvolvido pelos trabalhadores da indústria está mais vinculado a um sentimento de dívida dos indivíduos para com a organização, pelos investimentos que esta realizou para o crescimento e desenvolvimento do trabalhador e não pela sensação de dever moral ou culpa. Por fim, percebeu-se que o CN concebido pelos motoristas de aplicativo é, em maior grau, associado ao sentimento de dever moral com a organização - quando foi relatado que o motorista tem o dever de oferecer um serviço de qualidade ao passageiro, bem como a uma obrigação em dívida, tendo em vista que a empresa de transporte de passageiros favoreceu a eles a oportunidade de ter emprego e rentabilidade num momento em que o país encontra-se com queda na oferta de empregos.

Quanto à identificação de perfis vinculados ao Comprometimento de Continuação, foi verificado que os funcionários públicos também permanecem comprometidos com suas organizações pelo receio de abandonar toda uma trajetória construída na carreira pública, corroborando assim com a dimensão de continuação de Meyer *et al.* (2004), assim como pela capacidade altruísta que seus cargos têm de ajudar a sociedade. Assim, não foi percebido por parte dos servidores intensos sentimentos vinculados a garantias pecuniárias e perdas salariais. Tal característica contrastou com os industriários e os motoristas de aplicativo, onde percebeu-se que eles permaneciam nas organizações devido ao sacrifício de abrir mão do salário e benefícios ofertados pelas empresas. Identificou-se também que os três grupos de trabalhadores divergiram quanto à percepção de alternativas de emprego do mercado; somente os motoristas de aplicativo alegaram permanecer na organização por inferirem não terem alternativas de emprego caso fossem desligados na empresa.

A seção seguinte tem a finalidade de apresentar uma análise comparativa entre as três dimensões do CO, porém, abordadas separadamente com cada entrevistado e, depois, discutidas de acordo com cada categoria de indivíduo aqui estudada.

5.3 Análise comparativa entre as dimensões do construto

O foco desta seção é apresentar uma análise comparativa entre as bases do CO de acordo com o terceiro objetivo específico: *(iii) Identificar e elaborar uma análise comparativa entre as dimensões do construto a partir da percepção e perspectiva de cada sujeito* a fim de compreender como os trabalhadores percebem cada dimensão discutida separadamente.

Quadro 15 - Itens da escala de CO utilizados na etapa 4 da entrevista

Ficha	Base Afetiva	Base de Continuação	Base Normativa
1	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar.	Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização agora.	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.
2	Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem os meus.	Para mim, os custos de deixar essa organização seriam maiores que os benefícios.	Sinto-me em dívida para com essa organização.
3	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.	Não abandono essa organização devido às perdas que me prejudicariam.	Se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correto deixar essa organização.
4	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.
5	Sinto os objetivos dessa organização como se fossem os meus.	Deixar essa organização agora exigiria consideráveis sacrifícios pessoais.	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.

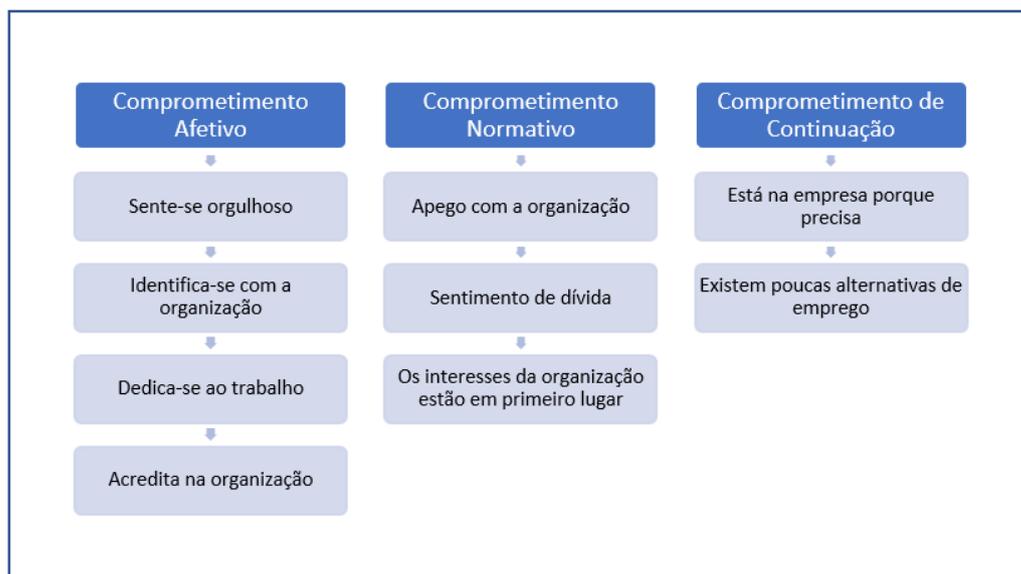
Fonte: Adaptado de Pinho (2009).

Nesta etapa, as dimensões do CO apresentadas no Quadro 15 foram discutidas separadamente com os entrevistados para que estes pudessem expressar suas ideias de acordo com os itens específicos de cada base.

5.3.1 Análise comparativa entre as dimensões do construto para servidores públicos

Nesta seção realizou-se uma análise comparativa entre as dimensões do Comprometimento Organizacional para os servidores públicos, conforme a Figura 7.

Figura 7 - Análise comparativa das dimensões entre servidores públicos



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com os servidores públicos entrevistados os itens correspondentes à DIMENSÃO AFETIVA representam um trabalhador muito comprometido com a organização, bem como representam seus próprios comprometimentos.

O código “**sente-se orgulhoso**” foi mencionado por três dos sujeitos e demonstram o brio e valor que estes profissionais têm em trabalhar para a organização. Já “**identifica-se com a organização**”, indica a afinidade expressa deles para com a instituição e que, conseqüentemente, é desenvolvido um sentimento de pertencimento em fazer parte dela. De acordo com o servidor E3, o funcionário que se compromete desta maneira encara os objetivos da organização como se fossem os dele próprio, desta forma, há um alinhamento entre os objetivos pessoais e profissionais.

Outros dois servidores salientaram que as cinco fichas da base afetiva apresentadas transmitem a ideia de um comprometimento no qual o indivíduo “**dedica-se**” verdadeiramente ao trabalho, bem como “**acredita na organização**” e desenvolve um forte vínculo com ela. Tais sentimentos possibilitam que o empregado desenvolva uma identificação emocional e apego afetivo com a instituição.

Ao verificar que os servidores públicos identificaram nos itens do CA aspectos positivos, de identificação, apego emocional, pertencimento e orgulho em trabalhar para aquela organização, nota-se que essas ideias corroboram com o que versam Allen e Meyer (2000), Cohen (2007) e Genari *et al.* (2013), bem como com os resultados da pesquisa de

Moura *et al.* (2019), no qual identificaram nos servidores públicos analisados altos índices de representatividade do senso de pertencimento com a organização.

Já os cinco itens relativos à DIMENSÃO NORMATIVA também representaram para eles um trabalhador comprometido com a organização. O código “**apego à organização**” foi relatado por dois servidores e caracteriza-se pela inclinação dos sujeitos a um afeto com seu local de trabalho. Conforme o entrevistado E3 pontuou, o comprometimento ali apresentado é caracterizado pelo sentimento de colocar sempre “**a empresa em primeiro lugar**” frente às expectativas do trabalhador e, por fim, o servidor E4 mencionou que tais ideias representam um comprometimento associado a um “**sentimento de dívida**” do indivíduo para com a empresa.

Desta forma, foi possível verificar que, ao analisarem somente os itens relativos ao CN, além de fazerem referências ao sentimento de dívida que os indivíduos desenvolvem com a instituição e que reforça os estudos de Allen e Meyer (2000), Cohen (2007), os servidores públicos também associaram os itens ao sentimento de apego abordado anteriormente pela dimensão afetiva do construto, achado este que ratifica o estudo de Stanley *et al.* (2007), onde os autores destacaram que o CA e CN, mesmo caracterizando-se como bases distintas, se correlacionam de maneira positiva e apresentam similaridades com algumas variáveis.

Há de salientar que somente um dos seis entrevistados (E4) mencionou que aquelas ideias representavam o seu próprio comprometimento. Os sujeitos E2, E3 e E5 responderam que as fichas não simbolizavam de forma alguma o comprometimento deles com a empresa. Já os servidores E1 e E6 pontuaram que, em partes, aqueles itens exprimiam seus próprios comprometimentos. Conforme o entrevistado E6, se ele recebesse uma oferta melhor de emprego com certeza deixaria a atual empresa para trabalhar em outra.

Por fim, quatro dos servidores públicos consideraram que os itens relativos à DIMENSÃO DE CONTINUAÇÃO do Comprometimento traduziam um indivíduo comprometido com a organização. Segundo E1, este tipo de comprometimento remete a um trabalhador que “**está na organização porque precisa**” e os custos de deixá-la seriam maiores que os benefícios, o que corrobora com a definição de Comprometimento de Continuação definido por Allen e Meyer (1990), KHAN *et al.* (2016) e OSMAN *et al.* (2017) de que este vínculo é definido como a decisão do indivíduo de continuar sua associação a uma organização por causa do medo de perder os benefícios já adquiridos.

Já os participantes E2, E5 e E6 mencionaram que os itens apresentados não caracterizam um trabalhador comprometido com a organização e sim alguém que teme pelas

“**alternativas de emprego**”, ou seja, que não se sente preparado ou que não desenvolveu as habilidades necessárias e competências para uma nova colocação no mercado de trabalho, bem como definiram que se trata de um empregado que se preocupa exclusivamente com os ganhos financeiros. Quatro dos seis entrevistados responderam que as fichas correspondentes à base de continuação representam seus próprios comprometimentos. De acordo com a servidora E3, ela acredita que se compromete bem mais com a organização porque percebe que teria poucas alternativas de emprego caso precisasse ser deligada da sua atual instituição.

Tais resultados corroboram com os estudos de Becker (1960), Meyer e Allen (1984), Meyer *et al.* (2002) e Cohen (2007), no qual funcionários comprometidos estão vinculados com a empresa porque têm investimentos ocultos, troca laterais que fazem com que eles permaneçam em determinada organização. A ameaça de perder os investimentos feitos, juntamente com a percepção de falta de alternativas de substituição compromete a pessoa com a organização. É importante salientar que, conforme Gomes *et al.* (2012), o trabalho no setor público ainda continua atraente, mesmo que em condições menos favoráveis geradas pela perda de alguns direitos e benefícios, tendo em vista que ainda identifica-se um significativo número de trabalhadores empenhados em vencer a disputada corrida por um emprego seguro no serviço público.

Desta forma, este achado também coincide com o resultado da pesquisa de Moura *et al.* (2019) no qual afirmou que a estabilidade financeira, decorrente da estabilidade do emprego, mostrou-se como um dos principais elementos que determinam o comprometimento das servidor público. Isto posto, como supunham os autores, as pessoas ainda buscam sua empregabilidade na esfera pública como forma de subsistência, principalmente diante as taxas altíssimas de desemprego verificadas recentemente no país.

Diante do que foi exposto, percebeu-se que a noção de Comprometimento Organizacional compartilhada entre os servidores públicos é a de um indivíduo que acredita na organização, tem afinidade e orgulha-se em ser seu colaborador, evidenciando, assim, uma forte convicção de pertencimento, sentimento este que talvez seja realçado pelo vínculo vitalício que estes adquirem por terem uma carreira pública. Para os entrevistados também ficou evidente que o comprometimento está relacionado a uma sensação de dívida com a instituição, ao que se pode inferir, talvez, pela oportunidade que estes têm de desenvolvimento de carreira e crescimento dentro da empresa governamental, bem como pela estabilidade percebida por serem vinculados a um órgão público. Vale aqui ressaltar que para Bhatti *et al.* (2019), há vários motivos os quais um trabalhador tende a permanecer numa

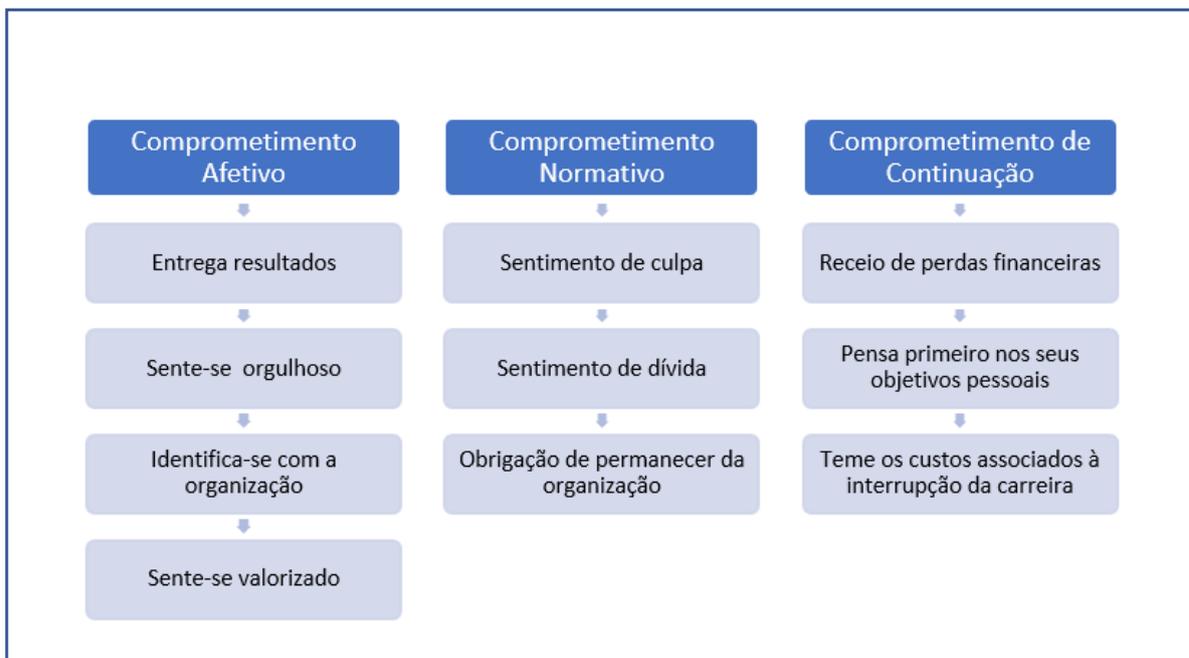
organização, entre eles estão fatores relacionados à oportunidade de desenvolvimento de carreira.

Ademais, para estes sujeitos, um indivíduo também pode comprometer-se com o trabalho a partir da necessidade que este tem de permanecer no mesmo curso de ação em prol da manutenção dos benefícios adquiridos até então, ou seja, trocas laterais estabelecidas entre ele e a instituição, bem como pela identificação de poucas alternativas de emprego no mercado de trabalho atual. Este último comprometimento (CC) pode manifestar-se ainda mais intenso nesta categoria de trabalhador durante o atual período de instabilidade acentuado pela intensificação da terceirização e propostas de privatização apontadas pelo governo, bem como a perceptível redução na oferta de concursos públicos no país.

5.3.2 Análise comparativa entre as dimensões do construto para industriários

Nesta seção realizou-se uma análise comparativa entre as dimensões do Comprometimento Organizacional para os industriários, conforme a Figura 8.

Figura 8 - Análise comparativa das dimensões entre industriários



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com os industriários entrevistados os itens correspondentes à DIMENSÃO AFETIVA retratam um trabalhador comprometido com a organização, bem como o comprometimento deles próprios como trabalhadores. Segundo eles, tais fatores

representam um indivíduo que “**entrega resultados**” para a empresa reforçando assim o compromisso do indivíduo em fazer a sua parte dentro da organização. Já os códigos “**identifica-se**”, “**tem orgulho de fazer parte dela**” e “**sente-se valorizado**” revelam o sentimento destes trabalhadores em fazer parte da instituição, expressando orgulho e reconhecimento. Conforme relatado pelo industriário E10 um empregado que se identifica com o cargo e com a instituição desenvolve suas atividades porque gosta, independente do que vai receber em troca.

Desta forma, percebeu-se que os industriários, assim como os servidores públicos tem uma noção do comprometimento representada por aspectos benéficos e construtivos, alicerçados pela satisfação de trabalhar na organização por que querem e não pela necessidade de preservar um curso de ação em nome de trocas laterais, o que coincide com as pesquisas de Allen e Meyer (2000), Cohen (2007) e Genari *et al.* (2013).

Quando analisados os itens pertencentes à DIMENSÃO NORMATIVA do CO três dos entrevistados mencionaram que são fatores que representam um “**sentimento de culpa**”, bem como uma “**obrigação e dívida**” do sujeito com aquela instituição. Segundo o indivíduo E11, as fichas pertencentes à base normativa “*estão mostrando um sentimento de dívida com a organização, uma questão moral de não deixá-la*”. Desta forma percebe-se que para alguns dos entrevistados a noção relativa à base normativa do CO ratifica o sentimento de obrigação e dívida do indivíduo baseado em apegos percebidos aos objetivos organizacionais conforme os estudos de Allen e Meyer (1990) e Singh e Gupta (2015).

Por fim, quatro profissionais da indústria mencionaram que os itens relativos à DIMENSÃO DE CONTINUAÇÃO do CO representam um trabalhador que não deixa a organização devido a “**perdas financeiras**” percebidas, bem como “**custos**” associados ao crescimento na carreira caso deixasse a instituição. Também foi relatado que se trata de um vínculo no qual o sujeito “**pensa primeiro nos seus objetivos pessoais**”, seguidos dos organizacionais. O industriário E10 citou que não sairia da empresa que trabalha atualmente devido à segurança que tem em relação a algum plano de demissão que venha a ter na sua empresa: “*lá eu acho que consigo ficar o próximo ano inteiro*”. Conforme o industriário E11, tais itens descrevem um empregado aprisionado a uma condição financeira proporcionada pela instituição, onde as perdas seriam maiores do que o movimento de tentar outra coisa.

Para três dos sujeitos pesquisados os itens relativos à base de continuação representam seu próprio comprometimento. E7 declarou que, com o nascimento de sua filha, seria oneroso deixar a empresa agora devido ao aumento de suas obrigações financeiras. Já E8 afirmou que seria muito difícil para ele deixar a organização agora devido às perdas

financeiras que ele teria, pois em breve ele irá assumir a responsabilidade de sustentar uma família.

Desta forma, percebeu-se que a noção do CC compartilhada entre os industriários é representada pela necessidade de permanência na organização devido às perdas que os prejudicariam como: prejuízos financeiros e de desenvolvimento de carreira, fatores estes que reafirmam as pesquisas de Allen e Meyer (2000) e Cohen (2007) que alegam que o trabalhador se compromete com a organização porque vê uma troca tangível, benéfica ou equitativa entre suas contribuições e as recompensas que recebe. Tais dados também ratificam os achados de Bhatti *et al.* (2019) nos quais destacam que um dos motivos identificados pelo trabalhador para sua permanência na organização trata-se da oportunidade reconhecida de desenvolvimento da sua carreira. Por conseguinte, o funcionário reconhece que os custos associados com a sua saída da organização o vinculam a esta; desta forma, o indivíduo permanece na organização porque precisa fazê-lo. Deste modo, pode-se inferir que tais custos podem tornar-se mais impactantes para esta categoria de trabalhador devido o atual contexto brasileiro de trabalho, onde a oferta de emprego encontra-se menor que a procura (ANTUNES, 2011).

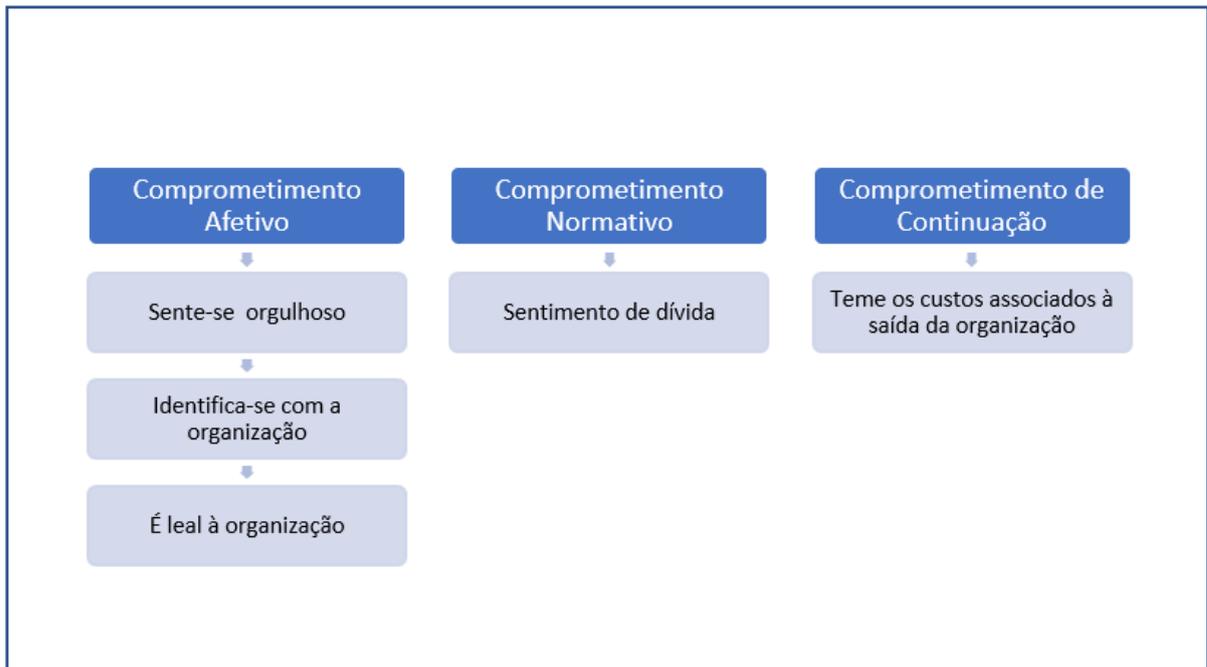
Ante o que foi exposto, constatou-se que a noção de Comprometimento Organizacional compartilhada entre os trabalhadores da indústria é vinculada, assim como para os servidores públicos, a sentimentos positivos como: identificação, orgulho e valorização, a diferenciar, somente, pelo forte vínculo de pertencimento identificado naqueles primeiros e não vista nos industriários, o que pode levar a inferir que vínculos de trabalhos mais instáveis desencorajam os sujeitos a sentirem-se totalmente parte da organização.

Também ficou evidente que o comprometimento está relacionado ao sentimento de culpa, bem como uma obrigação e dívida do empregado com a instituição, dívida esta também citada pelos servidores públicos (ALLEN; MEYER, 1990, 2000; SINGH; GUPTA, 2015). Ademais, para os profissionais da indústria, um trabalhador também pode comprometer-se com a empresa a partir da necessidade de permanência na organização devido às perdas que os prejudicariam como: prejuízos financeiros e de desenvolvimento de carreira, fatores estes que podem ser acentuados pela instabilidade do atual contexto de trabalho no país. Ainda pode-se destacar que, diferente do relatado pelos servidores públicos, os industriários não mencionaram medo da falta de alternativas para uma recolocação no mercado de trabalho, declaração esta que nos leva a inferir que os industriários entrevistados sentem-se qualificados para procurar outro emprego, caso necessário.

5.3.3 Análise comparativa entre as dimensões do construto para motoristas de aplicativo

Nesta seção realizou-se uma análise comparativa entre as dimensões do Comprometimento Organizacional para os motoristas de aplicativo, conforme a Figura 9.

Figura 9 - Análise comparativa das dimensões entre motoristas de aplicativo



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com os motoristas de aplicativo entrevistados os itens correspondentes à DIMENSÃO AFETIVA retratam um trabalhador comprometido com a organização e também representam os seus próprios comprometimentos organizacionais. O código “**sente-se orgulhoso**” retrata o valor concedido pelo motorista em fazer parte da instituição, assim como o sentimento de “**identificação**” e “**lealdade**” revelam tanto a relação de pertencimento como o valor despendido à fidelidade para com a empresa. Conforme o entrevistado E15, tais itens representam “*uma pessoa que é apaixonada e tem uma lealdade, essa pessoa ela veste a camisa da empresa*”.

Desta forma, verificou-se que os motoristas de aplicativo reconheceram nos itens relativos à dimensão afetiva um comprometimento associado a aspectos positivos alicerçados pelo sentimento de orgulho e identificação com a empresa, fatores estes que coincidem com a noção de CA detectada nos servidores públicos e industriários e que confirma as pesquisas de Allen e Meyer (2000), Cohen (2007) e Genari *et al.* (2013).

Já quando foram analisados os itens pertencentes à DIMENSÃO NORMATIVA do CO os entrevistados mencionaram que são fatores que representam um comprometimento vinculado ao “**sentimento de dívida**” que o trabalhador tem com a organização. O entrevistado E11 afirmou que as frases indicam forte vínculo com a instituição, visto que se alguém permanece numa organização mesmo recebendo uma proposta melhor de outra empresa é porque encontra-se verdadeiramente comprometido com ela. Entretanto, E11 e E15 salientaram que tais itens não representam seus próprios comprometimentos, pois eles reiteraram que deixariam de ser motoristas do aplicativo se recebessem uma proposta melhor. Conforme E11: “*é a lei da oferta e da procura, a gente usa o aplicativo que tá oferecendo mais dinheiro pra gente*”.

Desta forma, percebeu-se que, para os itens relativos à dimensão normativa, os motoristas identificaram um comprometimento associado ao sentimento de dívida com a empresa, alicerçado pela percepção da oportunidade de emprego oferecida a eles em um momento de crise na oferta de empregos no país. Em contrapartida, percebeu-se que em nenhum momento foi mencionado pelos entrevistados o sentimento de culpa ou obrigação moral para com a organização, o que vai de encontro com as duas faces do CN identificadas na pesquisa de Meyer e Parfyonova (2010) que seriam: dever moral e obrigação em dívida.

Por fim, quatro dos motoristas mencionaram que os itens relativos à DIMENSÃO DE CONTINUAÇÃO do CO representam um trabalhador que teme os “**custos associados à saída**” da organização. Conforme o motorista E11, tais itens estão ligados a uma questão pessoal do sujeito e representam um comprometimento associado ao medo que o empregado tem de perder os benefícios já adquiridos. Já E13 citou que, no momento, tais fatores não representam seu comprometimento, tendo em vista que se ele conseguisse uma oferta melhor de emprego deixaria a empresa, pois, para ele, sua instituição cobra muito dos motoristas, sem contar os gastos financeiros com prestação e manutenção do carro. Vale salientar que, segundo Antunes (2018), a Uber configura-se como um exemplo típico de empresa que se apropria do mais-valia gerado pelo empregado que arca sozinho com a manutenção do veículo e demais custos para exercer a atividade.

Desta forma, a noção de CC percebida pelos motoristas de aplicativo entrevistados, assim como para os servidores públicos e os industriários, é vinculada a fatores relacionados a trocas tangíveis e benéficas identificadas entre eles e a organização, confirmando, assim, a teoria das trocas laterais de Becker (1960), Allen e Meyer (2000) e Cohen (2007). No caso dos motoristas e industriários, mais especificamente, é caracterizada pela percepção de custos financeiros associados à saída da empresa, corroborando, assim, com

os resultados da pesquisa de Heimbecker *et al.* (2019) as quais identificaram que a autonomia e os ganhos financeiros dos motoristas são fatores determinantes para estes começarem a trabalhar nesse segmento. Isto posto, pode-se inferir que, para os motoristas de aplicativo, assim como para os industriários, esse comprometimento mostra-se ainda mais intenso devido a instabilidade do mercado de trabalho brasileiro. Instabilidade esta que, conforme Hirata (2002), intensifica a transformação dupla e incoerente do trabalho, caracterizado, de um lado, pelo forte envolvimento do trabalhador, e, de outro, pela insegurança no emprego devida ao desenvolvimento da flexibilidade do trabalho e ao aumento do desemprego.

Porém, é importante destacar que, alguns motoristas relataram que deixariam a empresa caso surgisse outra oportunidade de emprego, o que nos leva a acreditar que o Comprometimento de Continuação para esta categoria de trabalhador pode ser interrompido pela busca de melhores oportunidades e condições laborais, fator este que talvez seja agravado pela forte precarização do trabalho o qual o motorista é submetido.

Diante do que foi exposto, foi possível identificar que a noção de Comprometimento Organizacional compartilhada entre os motoristas de aplicativo é representada, assim como nos dois grupos de profissionais anteriores, por percepções positivas como orgulho, identificação e lealdade, o que ratifica o perfil representado pelo CA dominante verificado neste estudo, bem como concorre com o Perfil 4 da pesquisa de Meyer *et al.* (2012). Porém verificou-se que, diferente do grupo de servidores públicos, os motoristas não refletiram a ideia de pertencimento, assim como não manifestaram o sentimento de valorização explicitado pelos industriários.

Também ficou evidente que o CO deste grupo, assim como das demais categorias aqui estudadas, está vinculado ao sentimento de dívida com a empresa, concepção esta relacionada à oportunidade de trabalho oferecida pela instituição a estes motoristas, ou seja, eles sentem-se em dívida com a empresa por ela ter oferecido a eles uma opção de empregabilidade sem muitas formalidades no ingresso. Ademais, a noção normativa percebida por estes trabalhadores diferencia-se das demais devido à ausência do sentimento de culpa manifestada pelos industriários, bem como o interesse em preservar os objetivos da organização defendidos pelos servidores públicos.

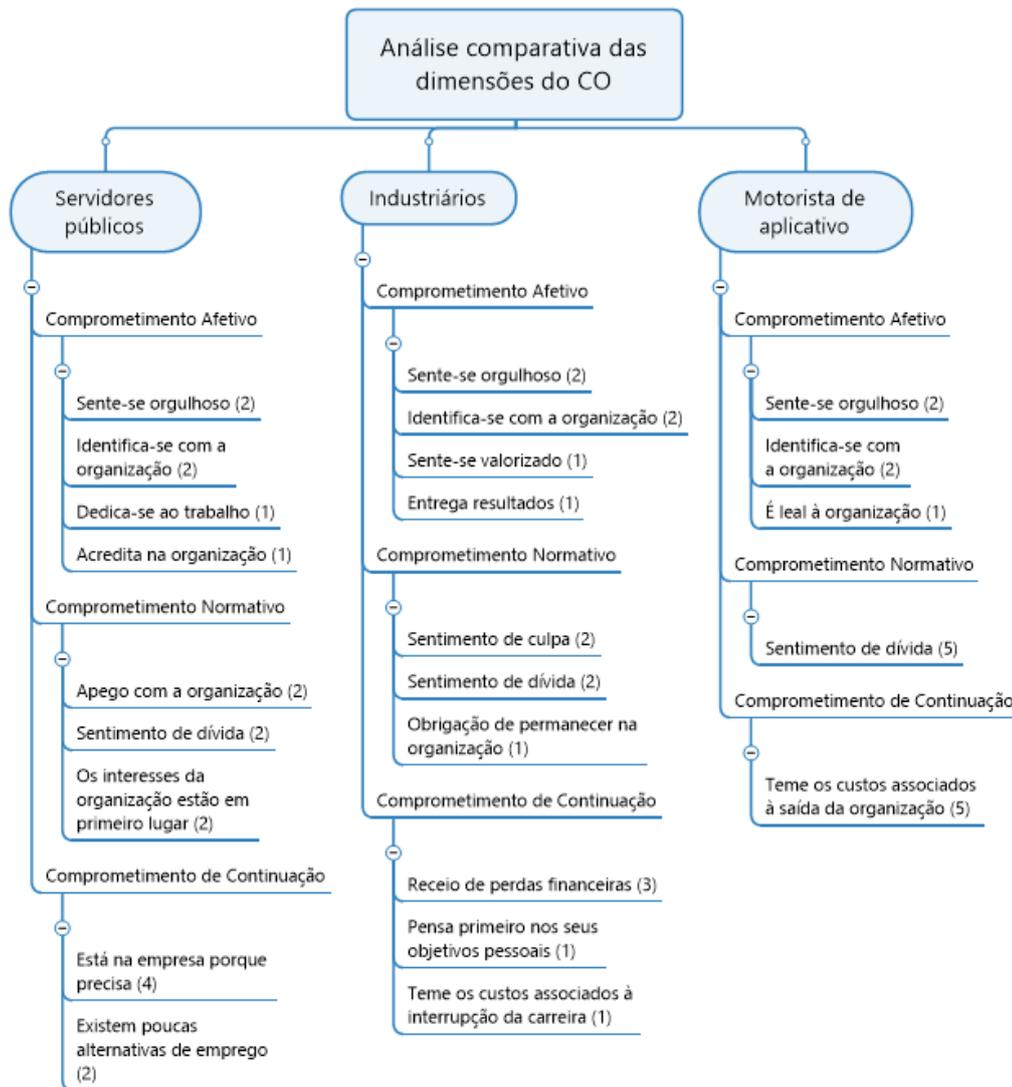
Por fim, identificou-se que o CO destes sujeitos, assim como para os servidores públicos e industriários, também é vinculado a fatores relacionados a trocas tangíveis associadas, também, a benefícios financeiros. Diferentemente dos outros profissionais estudados, os motoristas não demonstraram manter o vínculo com a organização por acharem que o mercado atual oferece poucas alternativas de emprego (citado pelos servidores

públicos), bem como não relataram temer os custos associados à interrupção da carreira, caso saíssem da empresa (mencionado pelos industriários).

5.3.4 Confrontando as dimensões do construto entre os três grupos de trabalhadores

Ao analisar-se a percepção das três bases do CO compartilhadas entre os grupos de trabalhadores, verificou-se que estas apresentaram similaridades, assim como alguns contrastes. Utilizando o recurso do mapa, pôde-se representar as informações a respeito das categorias estudadas. Conforme a Figura 10 são apresentadas as categorias, seus respectivos conteúdos, assim como podem ser verificados, em parênteses, as evocações encontradas nas falas dos sujeitos.

Figura 10 - Análise comparativa das dimensões do construto para os três grupos de trabalhadores



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com os servidores públicos entrevistados os itens correspondentes à dimensão afetiva retratam um trabalhador que acredita na organização, tem afinidade e orgulha-se em ser seu colaborador, evidenciando, assim, uma forte convicção de pertencimento, coincidindo com as pesquisas de Allen e Meyer (2000), Cohen (2007), Genari *et al.* (2013) e Moura *et al.* (2019). Para os trabalhadores da indústria os itens relativos à base afetiva também remetem a sentimentos positivos como: identificação, orgulho e valorização, a diferenciar, somente, pelo forte vínculo de pertencimento identificado naqueles primeiros e não vista nos industriários, o que pode levar a inferir que relações de trabalhos mais instáveis desencorajam os sujeitos a sentirem-se totalmente parte da organização.

Já para os motoristas, assim como nos dois grupos de profissionais anteriores, os itens relativos ao CA apresentados refletem conexões positivas como orgulho, identificação e lealdade, conforme afirmam Allen e Meyer (2000) e Cohen (2007) para a base afetiva do CO. Entretanto, verificou-se que, diferente do grupo de servidores públicos, os motoristas não refletiram a ideia de pertencimento, assim como não manifestaram o sentimento de valorização explicitado pelos industriários.

Quanto aos itens pertencentes à base normativa ficou evidente que, para os servidores, o comprometimento está representado por uma sensação de dívida com a instituição, ao que se pode ser presumido, pela oportunidade que estes têm de desenvolvimento de carreira e crescimento dentro da empresa governamental - corroborando com os estudos de Bhatti *et al.* (2019), bem como pela estabilidade percebida por trabalharem para um órgão público.

Já para os profissionais da indústria, ficou evidente que o comprometimento está relacionado ao sentimento de culpa, bem como uma obrigação e dívida do empregado com a instituição, dívida esta também citada pelos servidores públicos. Por fim, para os motoristas os itens relativos à dimensão normativa também representam uma percepção de dívida com a empresa, o qual presume-se que esta concepção esta relacionada à oportunidade de trabalho oferecida pela instituição a estes motoristas. Tais características evidenciadas nas três categorias de empregados corroboram com a pesquisa de Allen e Meyer (2000) e Cohen (2007) sobre a base normativa do CO.

Finalmente, quando analisados os itens pertencentes à base de continuação, percebeu-se que os servidores públicos a consideram representativa de um trabalhador que mantém-se na instituição a partir da necessidade que tem de permanecer no mesmo curso de ação em prol da manutenção dos benefícios adquiridos até então, bem como pela identificação de poucas de alternativas de emprego, ratificando os estudos de Becker (1960), Meyer e Allen

(1984), Meyer *et al.* (2002) e Cohen (2007). Já para os para os profissionais da indústria, os itens relativos à dimensão de continuação caracterizam um indivíduo que se compromete com a empresa a partir da necessidade de permanência na organização devido às perdas que os prejudicariam como: prejuízos financeiros e de desenvolvimento de carreira, fatores estes que podem ser acentuados pela instabilidade do atual contexto de trabalho no país. Ainda pode-se destacar que, diferente do relatado pelos servidores públicos, os industriários não mencionaram medo da falta de alternativas para uma recolocação no mercado de trabalho, declaração esta que nos leva a presumir que os industriários entrevistados sentem-se qualificados para procurar outro emprego, caso necessário.

Por fim, verificou-se que os itens relativos à base de continuação representam para os motoristas, assim como para os servidores públicos e industriários, fatores relacionados a trocas tangíveis associadas, também, a benefícios financeiros, o que revalida a pesquisa de Becker (1960) sobre os *side bets*. Ao contrário dos outros profissionais aqui analisados, os motoristas não demonstraram continuar na atual organização pelo medo de poucas alternativas de emprego (citado pelos servidores públicos), bem como não relataram temer os custos associados à interrupção da carreira, caso saíssem da empresa (mencionado pelos industriários).

5.4 Análise de como as trocas laterais ocorrem entre os trabalhadores

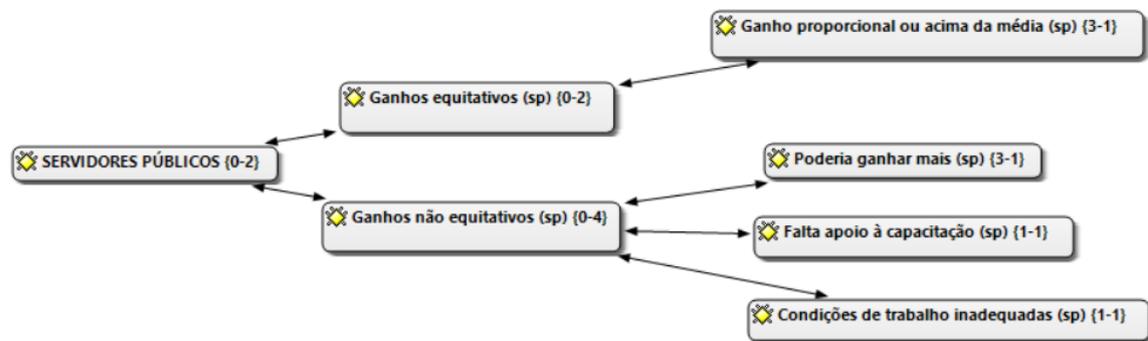
Esta seção tem como propósito responder ao quarto objetivo específico desta pesquisa (iv) *Analisar como as trocas laterais ocorrem entre trabalhadores que vivenciam diferentes contextos de precarização do trabalho*. Para Becker (1960), as trocas laterais ou *side bets* tratam-se das trocas que se dão a partir do que o indivíduo oferece à organização e o que recebe dela. Segundo Etzioni (1961), o trabalhador se compromete com a organização porque vê uma troca benéfica ou equitativa entre suas contribuições e as recompensas que recebe dela.

Para tanto, foram analisadas as respostas dos entrevistados correspondentes à etapa cinco da entrevista. Desta forma, pretende-se compreender qual o conjunto ou sistema de valores significativos na vida do trabalhador que o leva a permanecer no mesmo curso de ação em prol da manutenção de benefícios já adquiridos.

5.4.1 Análise de como as trocas laterais ocorrem para os servidores públicos

Ao analisar-se como as trocas laterais ocorrem para os servidores públicos pesquisados verificou-se que para três dos sujeitos entrevistados (E1, E4 e E5) seus ganhos são proporcionais, ou até acima, do que oferecem para a organização, já para os outros três, seus ganhos não são equivalentes (Figura 11).

Figura 11 – Percepção dos servidores públicos entre a equidade das trocas laterais



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Na visão dos servidores públicos E1, E4 e E5 seus “**ganhos são equitativos**” e, por vezes, até “**acima da média**” comparado ao que oferecem à organização. O entrevistado E1 destacou que o que ele recebe da empresa de tecnologia da informação onde trabalha é considerado acima da média.

Entretanto, os entrevistados E2, E3 e E6 consideram que seus ganhos “**não são equitativos**” com a dedicação oferecida à instituição. O sujeito E2 ratifica ausência de equidade entre as trocas estabelecidas indivíduo/organização ao mencionar que se considera um trabalhador muito comprometido com a empresa e que “**poderia ganhar mais**” do que recebe atualmente. Já o entrevistado E3 descreveu que na sua organização as “**condições de trabalho são inadequadas**”, assim como “**falta apoio à capacitação**” e incentivo ao estudo.

Nesse ínterim, apesar de três dos entrevistados não considerarem seus ganhos equivalentes à dedicação concedida à empresa, os sujeitos E1, E2, E3, E4 e E6 relataram que as trocas estabelecidas entre eles e a organização, de certa forma, fomentam os seus comprometimentos. Conforme o servidor E2, seu comprometimento é estimulado pela

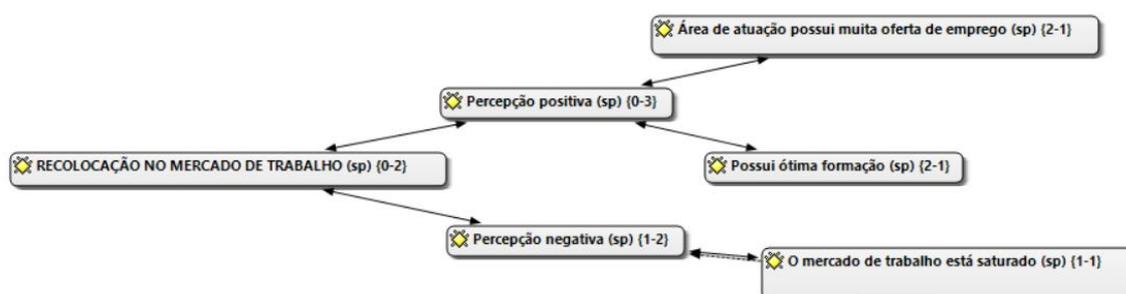
oportunidade que ele tem de trabalhar num departamento estratégico, participar de importantes reuniões no Governo do Estado, bem como pela clara delimitação do seu papel quanto servidor daquela organização. Já o indivíduo E5 relatou que seus ganhos não fomentam seu comprometimento, pois, para ele, o comprometimento é estimulado através de bonificações pecuniárias.

Diante do exposto, infere-se que quando as trocas laterais são percebidas como adequadas e equânimes para o trabalhador, através de boa remuneração, bonificações, condições de trabalho adequadas e apoio à capacitação, este tende a desenvolver mais fortemente um Comprometimento de Continuação devido à ciência dos custos, perdas e sacrifícios pessoais que teria caso deixasse a organização, conforme pesquisa de Meyer e Allen (1984, 1991), Khan *et al.* (2016) e Osman *et al.* (2017).

Ainda pode-se salientar que, segundo relatado pelos entrevistados E1, E3, E4 e E5, estes teriam mais perdas do que ganhos caso abrissem mão dos benefícios que têm ao trabalhar para suas organizações, o que pode ser exemplificado através da fala do indivíduo E3 no qual descreveu que suas perdas seriam tão grandes que, “colocando numa balança”, fariam muita falta, sobretudo a remuneração. Entretanto, os sujeitos E2 e E6 mencionaram reconhecer alguns pontos positivos caso fosse necessário saírem da empresa, como, por exemplo: a boa formação profissional e experiência adquirida, assim como o respeito e reconhecimento e que favoreceria o desempenho das atividades em outra empresa.

Acerca da “**recolocação no mercado de trabalho**”, verificou-se que os entrevistados tiveram 3 “**percepções positivas**” e 2 “**percepções negativas**” quanto ao atual cenário no país (Figura 12).

Figura 12 - Percepção sobre recolocação profissional para servidores públicos

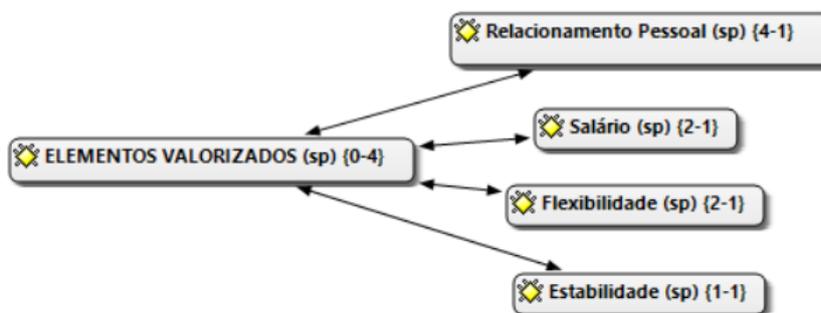


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os indivíduos E1 e E5 relataram que a sua área de Tecnologia da Informação possui “**muita oferta de emprego**”; segundo E1, o ramo da TI é caracterizado por haver mais vagas do que demanda, desta forma a recolocação é praticamente instantânea. Já os entrevistados E2 e E6 destacaram “**possuir ótima formação**” caso fosse necessário recolocação no mercado. Desta forma, somente o entrevistado E3 declarou que não conseguiria outro emprego caso saísse da sua organização, segundo ele, o atual “**mercado encontra-se muito saturado**”. Conforme ele a estabilidade do emprego público é um fator muito importante para a sua permanência, reafirmando, assim, a percepção de poucas alternativas de emprego e custos associados caso saísse da instituição (MEYER E ALLEN, 1984, 1991; ALLEN E MEYER, 1990).

Por fim, quando indagados sobre os “**elementos que mais valorizam**” em função do trabalho os servidores públicos citaram: o bom “**relacionamento pessoal**” com seus pares e superiores, seguido de “**salário**”, “**flexibilidade**” e “**estabilidade**”, conforme apresentado na Figura 13.

Figura 13 - Elementos valorizados pelos servidores públicos



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Na visão do indivíduo E1 o bom relacionamento pessoal é fator muito importante no trabalho, tendo em vista que o trabalhador passa grande parte do seu tempo dentro da organização. Segundo a pesquisa de Lélis e Ferreira (2018), fatores como relacionamento interpessoal e clima organizacional foram revelados como preditores do comprometimento do indivíduo com a organização. Já o servidor E2 relatou que a estabilidade garantida por ser servidor público é um dos principais elementos valorizados por ele, confirmando assim a

pesquisa de Moura *et al.* (2019) na qual afirma que estabilidade financeira, ora decorrente da estabilidade de emprego mostrou-se como um dos principais elementos que determinam o comprometimento das servidor.

Diante do exposto, pôde-se verificar que, mesmo que os servidores públicos identifiquem que as trocas estabelecidas entre eles e a organização não são equitativas estes, em sua maioria, consideram que tais trocas fomentam, de alguma maneira, seus comprometimentos com a organização, resultado este que nos leva a inferir que a total isonomia entre as trocas laterais estabelecidas entre empregado e empregador não é fator determinante para o comprometimento deste primeiro.

Também se verificou que os servidores não identificam somente aspectos negativos e de perda caso precisassem deixar a organização, mas também reconhecem elementos como respeito adquirido, reconhecimento pelos trabalhos prestados e experiência profissional obtida. Presume-se que tal fator pode ser intensificado, neste grupo, pela oportunidade que eles têm de engajamento, colaboração, capacitação, bem como outros elementos positivos desenvolvidos durante a carreira estável.

Isto posto, percebe-se que os servidores públicos reconhecem os custos e prejuízos associados a uma possível saída da organização, como afirmado por Meyer; Allen e Smith (1993) e Allen e Meyer (2000), porém, acreditam haver também elementos positivos adquiridos durante sua permanência e que levariam para outras instituições caso fossem desligados da empresa.

É significativo ressaltar que, para alguns dos sujeitos aqui pesquisados, seria possível encontrar recolocação no atual mercado de trabalho, mesmo identificando-o como saturado, o que nos leva a pressupor que estes acreditam estar suficientemente qualificados para reingressar no mercado, bem como identificam que suas áreas de atuação ainda estão absorvendo profissionais mesmo no atual contexto do país.

Por fim, identificou-se que os servidores públicos valorizam os bons relacionamentos entre os profissionais, coincidindo com os resultados de Lélis e Ferreira (2018), bem como boa remuneração, flexibilidade e estabilidade, corroborando com as pesquisas de Albrecht e Krawulski (2011) e Ribeiro e Mancebo (2013). Deste modo, presume-se que tais fatores são elementos considerados importantes pelos indivíduos para que permaneçam nas organizações onde trabalham.

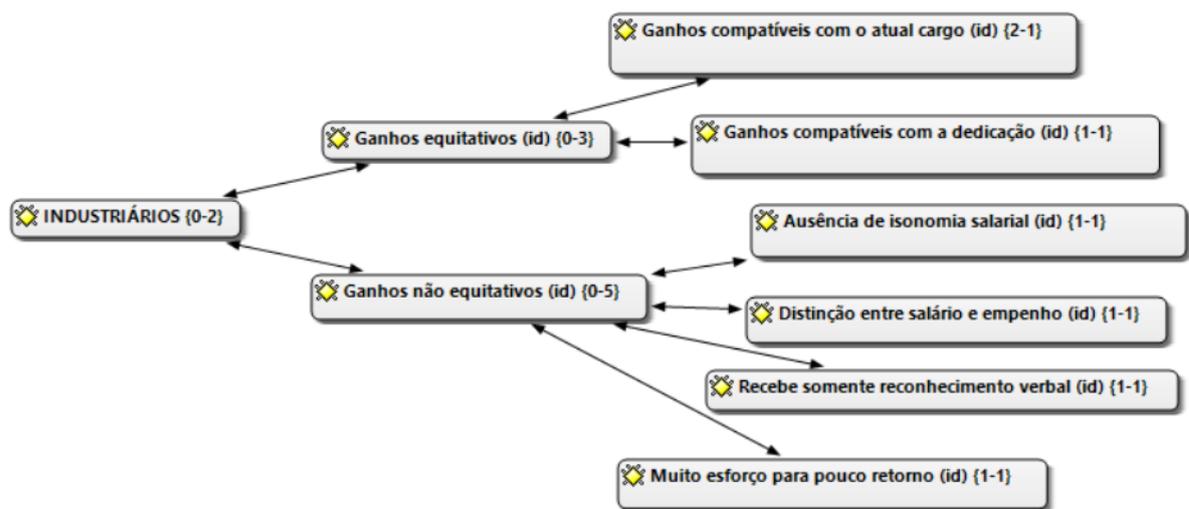
Ademais, há de salientar que não foi identificada, por parte destes entrevistados, a super valorização de aspectos pecuniários como salários e benefícios, mesmo sendo esta categoria a que possui a mais alta média de remuneração entre os grupos aqui estudados.

Desta forma, infere-se que, quando atendida a necessidade de provisão monetária, os servidores passam a dar realce a outras questões como um ambiente de trabalho salutar e relacionamento interpessoal, por exemplo.

5.4.2 Análise de como as trocas laterais ocorrem para os industriários

Ao analisar-se como as trocas laterais ocorrem para os industriários pesquisados verificou-se que para três dos sujeitos entrevistados (E8, E9 e E11) seus ganhos são proporcionais ao que oferecem para a organização, já para os outros dois indivíduos, seus ganhos não são equivalentes (Figura 14).

Figura 14 - Percepção dos industriários entre a equidade das trocas laterais



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Na visão dos industriários E8, E9 e E11 seus “**ganhos são equitativos**” à dedicação concedida à organização. Conforme os sujeitos E9 e E11, seus “**ganhos são compatíveis com o atual cargo**”, bem como E8 citou que o que recebe atualmente da empresa é “**compatível com a dedicação**” oferecida por ele.

Entretanto, os entrevistados E7 e E10 consideram que seus ganhos “**não são equitativos**” com a dedicação oferecida à instituição. O trabalhador E7 realça que percebe “**distinção entre seu salário e o empenho**” dado à instituição, assim como mencionou receber somente reconhecimento verbal pela dedicação concedida, segundo o mesmo

entrevistado: “*nem só de parabéns a gente vive*”. Do mesmo modo o industrial E10 relatou perceber “**ausência de isonomia salarial**” entre os funcionários, assim como dedica “**muito esforço para obter pouco retorno**” da instituição.

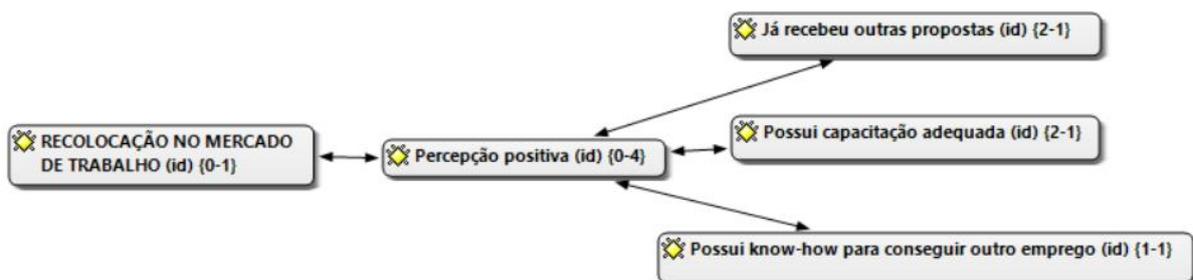
Apesar de dois dos entrevistados relatarem que seus ganhos não são equânimes com o empenho dedicado, todos foram unânimes em mencionar que as trocas estabelecidas entre eles e as organizações fomentam, de alguma forma, seus comprometimentos. Conforme o industrial E7: “*Independente de qualquer coisa, meu compromisso vem acima de tudo*”. Já E8 expôs que, atualmente, a troca estabelecida entre ele e a empresa é suficiente para fomentar seu comprometimento.

Ainda pode-se salientar que, segundo relatado pelos entrevistados E7, E10 e E11, estes teriam mais perdas do que ganhos caso abrissem mão dos benefícios que têm ao trabalhar para suas organizações, o que pode ser exemplificado através da fala do indivíduo E11 na qual destaca que atualmente não pode abrir mão do salário que recebe, bem como dos benefícios já adquiridos. Isto posto, para esta parcela dos industriários, percebe-se forte presença da percepção de perda relacionada à demissão, dado este que ratifica os estudos de Meyer e Allen (1984, 1991) e Allen e Meyer (1990).

Porém, os trabalhadores E8 e E9 descreveram reconhecer vantagens caso fosse preciso sair da indústria, como: qualificação e experiência adquirida, conforme exemplificado pela fala do indivíduo E9: “*eu acho que teria mais ganhos, porque hoje eu sou um profissional melhor, minha atual empresa me desenvolveu muito pro mercado, hoje eu tô mais calmo, menos ansioso e mais qualificado*”.

Acerca da “**recolocação no mercado de trabalho**”, verificou-se que todos os industriários expuseram exclusivamente “**percepções positivas**” quanto ao atual cenário no país (Figura 15).

Figura 15 - Percepção sobre recolocação profissional para industriários

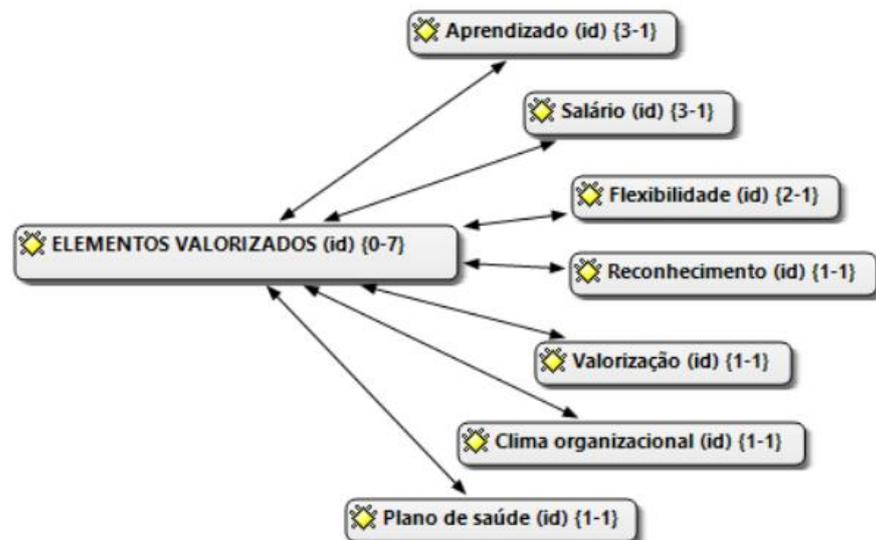


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os entrevistados E7 e E8 citaram que encontrariam recolocação profissional por possuírem “**capacitação adequada**”, assim como “**know-how para conseguir outro emprego**”, conforme exposto pelo sujeito E8: “*Sim, creio que encontraria. Até hoje eu sempre trabalhei nesse setor, e eu creio que eu já tenha um certo know-how do que eu precisaria pra poder trabalhar nessas outras empresas*”. Já E9 descreveu “**já recebeu outras propostas**” de trabalho e que todas as vezes que ficou desempregado não teve dificuldades em arranjar outro emprego.

Por fim, quando indagados sobre os “**elementos que mais valorizam**” em função do trabalho os industriários citaram: “**aprendizado**” adquirido, “**salário**”, “**flexibilidade**”, “**reconhecimento**” diante das atividades realizadas, “**valorização**” do funcionário, “**clima organizacional**” e “**plano de saúde**”, de acordo com a Figura 16.

Figura 16 - Elementos valorizados pelos industriários



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O indivíduo E7 declarou que valoriza bastante a flexibilidade oferecida pela sua empresa, bem como um bom clima organizacional. Já E8 citou prezar pelo conhecimento adquirido dentro da organização e que o salário é consequência do esforço e dedicação ofertados. Além do salário e do conhecimento adquirido, E9 destacou valorizar o plano de saúde que recebe da empresa. O industriário E10 salientou que o reconhecimento e a

valorização do funcionário, no seu ponto de vista, são fatores muito importantes para o trabalhador.

Diante do exposto, pôde-se verificar que, assim como os servidores públicos, para alguns profissionais da indústria seus ganhos não são equivalentes ao que oferece à organização, mas todos os industriários concordaram ao afirmar que as trocas laterais entre eles e a empresa fomentam seu comprometimento com ela. Tal resultado nos leva a inferir que a total equidade entre as trocas laterais estabelecidas não é fator determinante para o comprometimento dos industriários, ou seja, estes se comprometem mesmo que não percebam igualdade entre o que entregam para a organização e o que recebem dela.

Assim como o primeiro grupo estudado, verificou-se que os industriários não identificam somente aspectos negativos e de perda caso precisassem deixar a organização, conforme a noção de Comprometimento de Continuação de Meyer e Allen (1984, 1991), Allen e Meyer (1990), Khan *et al.* (2016) e Osman *et al.* (2017), mas também reconhecem elementos positivos como experiência adquirida e qualificação, bem como a oportunidade de colaborar em outras organizações. Isto posto, pode-se deduzir que esta visão é mais intensamente desenvolvida em trabalhadores que percebem passar por processos de qualificação e capacitação continuamente.

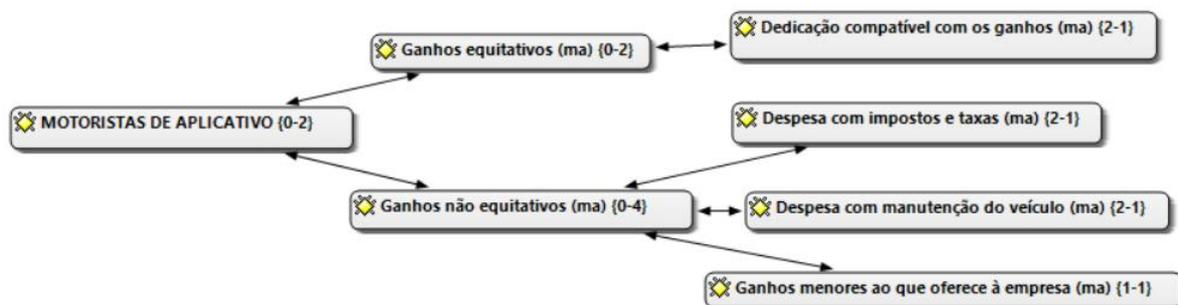
É significativo ressaltar que todos os industriários expuseram percepções positivas sobre uma possível recolocação no mercado de trabalho, como capacitação adequada e *know-how* para conseguir outro emprego. Resultado este que se diferencia do que foi relatado pelos servidores, tendo em vista que estes últimos expuseram sentimentos positivos e negativos quanto à recolocação.

Por fim, identificou-se que os industriários valorizam bastante o aprendizado adquirido, flexibilidade, clima organizacional, plano de saúde, reconhecimento, assim como, o salário. Desta forma, pode-se inferir que tais fatores são considerados importantes para a permanência dos industriários na organização e que estes dados convergem com os resultados encontrados no grupo de servidores públicos, divergindo somente na sutil diferença identificada na importância dedicada ao ganho pecuniário por parte do grupo aqui analisado. Desta forma, tais elementos confirmam a teoria dos *side bets* proposta por Becker (1960) na qual as trocas estabelecidas entre o indivíduo e a organização são caracterizadas por decisões conscientes tomadas pelos indivíduos em prol da manutenção de benefícios já adquiridos.

5.4.3 Análise de como as trocas laterais ocorrem para os motoristas de aplicativo

Ao analisar-se como as trocas laterais ocorrem para os motoristas de aplicativo verificou-se que para dois dos sujeitos entrevistados (E12 e E14) seus ganhos são proporcionais à dedicação concedida à empresa de transporte de passageiros, já para os outros três, seus ganhos não são equânimes, conforme a Figura 17.

Figura 17 - Percepção dos motoristas entre equidade das trocas laterais



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Segundo a perspectiva dos motoristas E12 e E14 seus “**ganhos são equitativos**” à “**dedicação concedida à organização**”, o entrevistado E14 ainda salientou que além da remuneração, ainda recebe descontos em academias e faculdades da cidade. Já para os entrevistados E13, E15 e E16 seus “**ganhos não são equitativos**” ao que oferecem para a empresa de transporte de passageiros, principalmente devido aos “**custos com a manutenção**” do veículo utilizado para as corridas, bem como às “**taxas e impostos**” necessários para desempenhar a atividade. Já o motorista E16 destacou que seus “**ganhos são menores ao que ele oferece à empresa**”, como dedicação e serviço de qualidade. Estes dados ratificam Antunes (2018) quando este afirma que a Uber caracteriza-se como um exemplo emblemático de empresa que se apropria do mais-valia gerado pelo empregado que se incube, sozinho, dos custos com manutenção e limpeza do veículo.

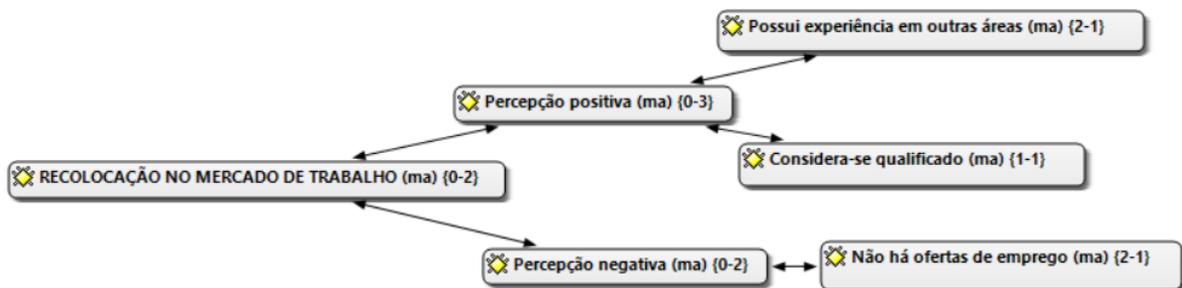
Ainda que três dos entrevistados não considerem que as trocas estabelecidas entre eles e a instituição são equânimes, os indivíduos E12, E14 e E16 relataram que estas, de certa forma, fomentam os seus comprometimentos. O entrevistado E12 declarou que percebe

muitos benefícios ao trabalhar para a empresa de transporte de passageiros e estes benefícios o incentivam a permanecer comprometido com ela.

Ademais, somente um dos sujeitos, o entrevistado E15, salientou que teria ganhos caso deixasse a empresa de transporte de passageiros, pois desta forma, talvez conseguisse um emprego melhor. Já os demais motoristas mencionaram que teriam mais perdas do que ganhos caso fosse necessário desligar-se da organização, revelando, desta forma, o latente Comprometimento de Continuação deste grupo destacado nas pesquisas de Meyer e Allen (1984, 1991), Allen e Meyer (1990), Khan *et al.* (2016) e Osman *et al.* (2017).

Acerca da “**recolocação no mercado de trabalho**”, constatou-se que os motoristas expuseram tanto “**percepções positivas**” quanto “**percepções negativas**” em relação ao atual cenário no país (Figura 18).

Figura 18 - Percepção sobre recolocação profissional para motoristas de aplicativo

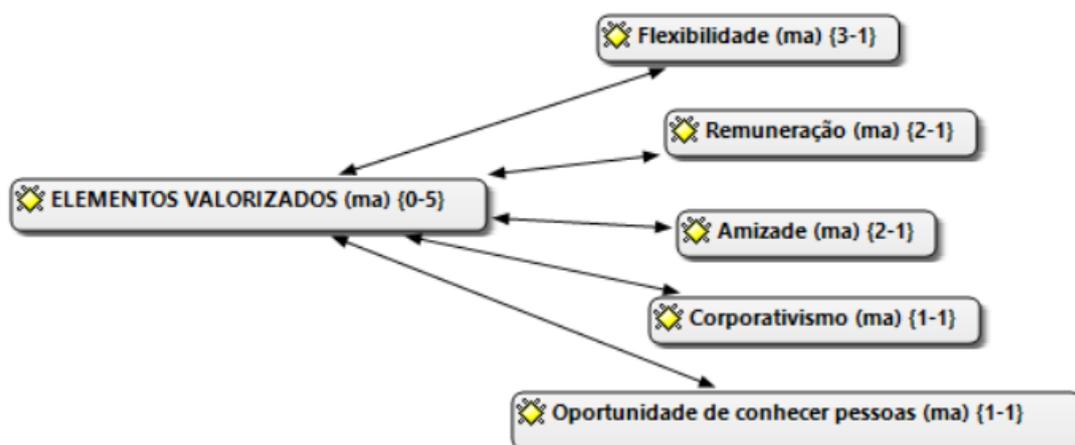


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Vale salientar que os industriários E12, E14 e E15 afirmaram que encontrariam recolocação no atual mercado de trabalho devido “**possuírem experiência em outras áreas**”, assim como “**consideram-se qualificados**” para tal, porém, foram enfáticos em dizer que com a flexibilidade de horário oferecida pela atual empresa seria difícil. Já os motoristas E13 e E16 relataram que, atualmente, “**não há ofertas de emprego**” e que, desta forma, eles acreditam não encontrar outro trabalho com facilidade. Estes resultados demonstram que, somente dois dos motoristas aqui analisados fazem correlação da sua permanência na empresa com a falta de alternativas de emprego no mercado, associação esta destacada no Comprometimento de Continuação de Meyer e Allen (1984, 1991), Allen e Meyer (1990), Khan *et al.* (2016) e Osman *et al.* (2017).

Por fim, quando questionados sobre os “**elementos que mais valorizam**” em função do trabalho os motoristas citaram: “**flexibilidade**” de horário, “**remuneração**”, “**amizade**”, “**corporativismo**” e “**oportunidade de conhecer pessoas**”.

Figura 19- Elementos valorizados pelos motoristas de aplicativo



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme citou o motorista E13, a flexibilidade de horários é um fator considerado de importância pelo indivíduo que se dedica ao trabalho no transporte de passageiros. Já E15 afirmou que participa de um grupo de motoristas no qual existe um grande corporativismo, inclusive quando alguém avaria o carro em alguma colisão, todos os membros desta turma realizam um bingo para ajudar nos custos do conserto. Finalmente, E16 declarou que, primeiramente, ele valoriza o retorno financeiro, mas que a amizade conquistada dentro da corporação também tem grande importância.

Deste modo, foi perceptível que o retorno financeiro e a flexibilidade de horário tiveram destaque na fala dos indivíduos, corroborando com a pesquisa de Heimbecker *et al.* (2019). É importante destacar que, para Souza (2018), ainda que o vínculo do motorista de aplicativo com a empresa seja de uma aparente autonomia e liberdade, a condição de precarização destes trabalhadores é cada vez mais fortalecida aumentando a condição de fragilidade destes em nome do interesse capitalista.

Diante do exposto, verificou-se que, assim como os servidores públicos e industriários, alguns dos motoristas entrevistados mencionaram que seus ganhos não são equânimes ao que oferecem à organização e que, nem para todos, as trocas estabelecidas estimulam seu comprometimento. Tal resultado nos leva a presumir que a ausência da

equidade entre as trocas laterais estabelecidas interferem no comprometimento do motorista com a empresa.

Diferentemente do que foi percebido entre servidores e industriários, verificou-se que os motoristas identificam, quase que em unanimidade, custos e perdas caso precisem deixar a organização, demonstrando o desenvolvido Comprometimento de Continuação desta categoria. Porém, em contradição a esta informação, alguns relataram que investiriam em outra oportunidade de trabalho, inclusive mencionaram possuir qualificação adequada para tal.

Desta forma, pode-se verificar o evidente Comprometimento de Continuação destes indivíduos para com a organização, tendo em vista que eles não a abandonam devido às perdas que os prejudicariam. Entretanto, presume-se que, devido à precarização do trabalho por eles vivenciada, estes sujeitos se disponham a investir em uma nova carreira em prol de melhores condições de trabalho.

É importante salientar que, assim como os servidores públicos, os motoristas expuseram tanto percepções positivas quanto negativas sobre uma possível recolocação no mercado de trabalho. Resultado este que se diferencia do que foi relatado pelos industriários que mencionaram, em unanimidade, estarem capacitados para um novo emprego, se assim for necessário.

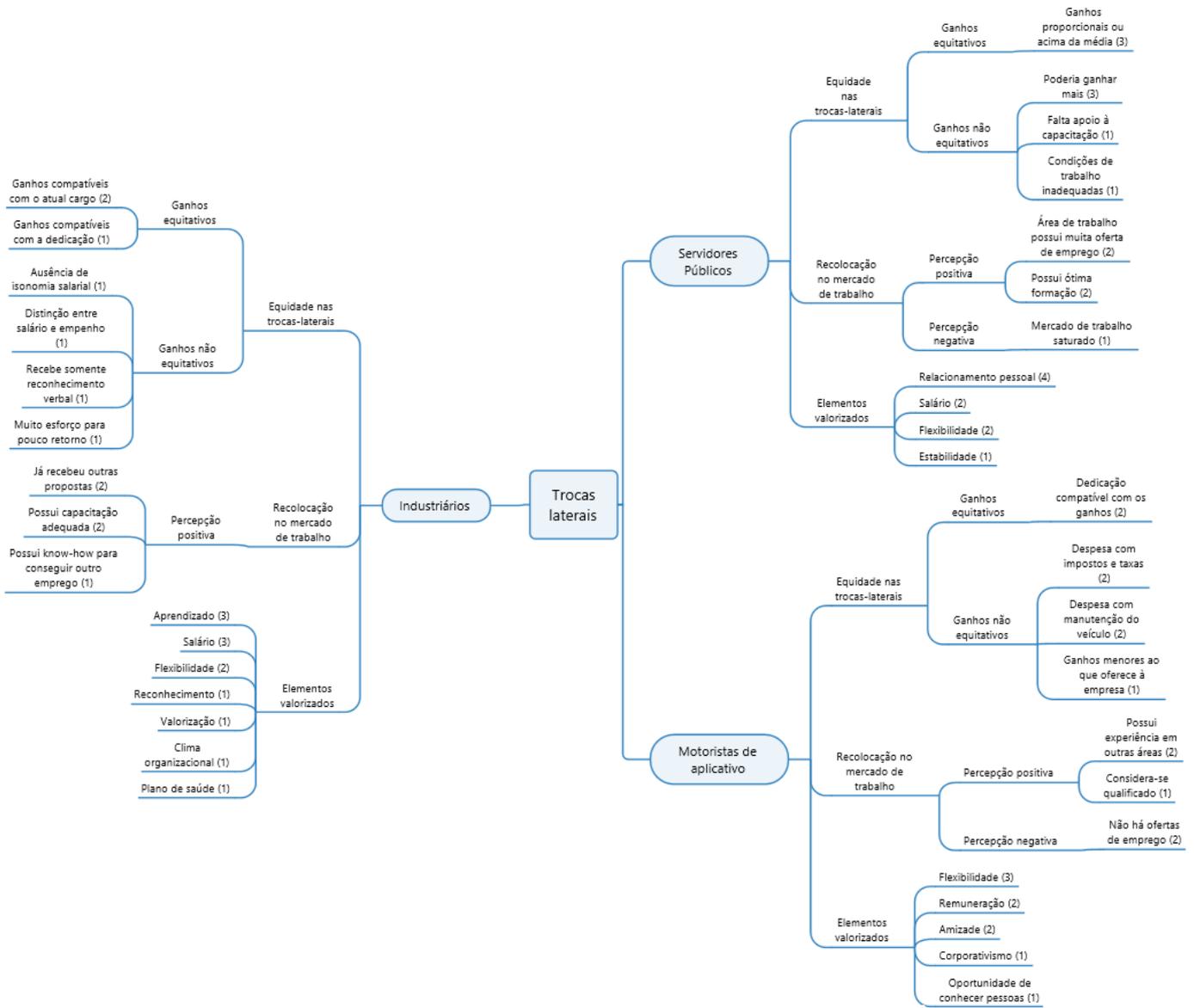
Por fim, é significativo enfatizar que para esta categoria o retorno financeiro e a flexibilidade de horários destacam-se entre o conjunto de valores prezados, corroborando com o estudo de Heimbecker *et al.* (2019). O que diferencia, desta forma, do sistema de valor percebido entre os servidores públicos (relacionamento, salário, flexibilidade e estabilidade) e entre os industriários (aprendizado, salário, flexibilidade, reconhecimento e clima organizacional).

É importante mencionar que os fatores remuneração e flexibilidade foram relatados pelos três grupos. Entretanto, verificou-se que a valorização pecuniária foi percebida com mais destaque por parte dos industriários e motoristas de aplicativo.

5.4.4 Confrontando como as trocas laterais ocorrem para os três grupos de trabalhadores

Ao comparar-se como as trocas laterais ocorrem para os três grupos de trabalhadores pesquisados, verificaram-se peculiaridades em cada conjunto, assim como algumas similaridades. De acordo com o mapa apresentado na Figura 20, pôde-se representar as informações a respeito das categorias estudadas, seus conteúdos, bem como podem ser identificados, em parênteses, as evocações encontradas nas menções dos trabalhadores.

Figura 20 - Análise de como as trocas laterais ocorrem para os três grupos de trabalhadores



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Verificou-se que entre os servidores públicos estudados os *side bets* ou melhor, os sistemas de valores significativos nas vidas dos indivíduos, estão vinculados a elementos relacionados ao salário, relacionamento, flexibilidade e estabilidade. Para os industriários fatores como aprendizado, salário, flexibilidade, reconhecimento, valorização, clima organizacional e plano de saúde são muito importantes como “moeda de troca” entre eles e a organização, entretanto, percebeu-se que o aprendizado e o salário receberam lugar de destaque. Já para os motoristas é importante enfatizar que elementos como retorno financeiro e a flexibilidade de horários destacam-se entre o conjunto de valores prezados, seguido de amizade e corporativismo.

Deste modo, estes resultados corroboram com a pesquisa de Bhatti *et al.* (2019) na qual afirma que há diversos motivos para um funcionário permanecer em uma instituição, o que pode ser econômico ou social, oportunidades de desenvolvimento de carreira, liderança participativa, autonomia e distribuição justa de recompensas.

Também se averiguou que, assim como os servidores públicos, parte dos profissionais da indústria entrevistados citou que seus ganhos não são equivalentes ao que oferecem à organização, mas todos concordaram ao afirmar que as trocas laterais entre eles e a empresa fomentam seu comprometimento com ela. Tal resultado, assim como nos servidores públicos, nos leva a inferir que a total equidade entre as trocas laterais estabelecidas não é fator determinante para o comprometimento dos indivíduos.

Já os motoristas entrevistados citaram que seus ganhos não são equivalentes ao que oferecem à organização, como mencionado pelos dois grupos anteriores, mas relataram que as trocas estabelecidas entre eles e a empresa, de certa forma, não estimulam seu comprometimento. Tal resultado nos leva a presumir que a ausência de equidade entre as trocas laterais estabelecidas entre os motoristas e a empresa interferem no comprometimento destes com o trabalho. Vale salientar que para Cohen e Gattiker (1992) o CO do indivíduo aumenta à medida que os *side bets* percebidos se acumulam, deste modo, as trocas percebidas pelos motoristas aqui pesquisados não são suficientes para incentivar o comprometimento deles.

Assim como para o grupo de servidores públicos que identificaram fatores positivos como: respeito adquirido, reconhecimento pelos trabalhos prestados e experiência profissional caso saíssem da instituição; verificou-se que os industriários também relataram perceber elementos positivos numa possível demissão como, por exemplo: experiência e qualificação obtidas. Este dado revela que os ganhos adquiridos por estes trabalhadores durante a permanência na empresa ultrapassam o vínculo contratual com esta, ou seja, mesmo

sendo demitidos, estes usufruiriam de benefícios adquiridos quando empregados. Isto posto, presumiu-se que esta visão é mais intensamente desenvolvida em trabalhadores que percebem passar por processos de qualificação e capacitação continuamente.

Diferentemente do que foi percebido entre servidores e industriários, verificou-se que os motoristas identificaram, quase que em unanimidade, custos e perdas caso precisem deixar a organização, resultado este que ratifica o intenso Comprometimento de Continuação de Meyer e Allen (1984, 1991) e Allen e Meyer (1990) para esta categoria de empregado.

Por fim, é importante mencionar que servidores públicos e motoristas expuseram tanto percepções positivas quanto negativas sobre uma possível recolocação no mercado de trabalho, mas é importante salientar que para os motoristas aqui pesquisados a possibilidade de recolocação está vinculada a fatores como experiência e qualificação e não porque o mercado encontra-se favorável para a categoria. Já todos os industriários relataram percepções positivas quanto a uma provável recolocação e percebeu-se que, para eles, esta segurança está relacionada a fatores como boa qualificação.

Deste modo, verificou-se que, mesmo que as três categorias de trabalhadores aqui estudadas estejam em contextos diferenciados de precarização, os grupos têm percepções similares sobre as recompensas que recebem em função do trabalho (trocas laterais) e que estas estão vinculadas a fatores como elementos econômicos, sociais, oportunidades de desenvolvimento de carreira, autonomia e distribuição justa de recompensas, conforme afirmado por Bhatti *et al.* (2019). É importante ressaltar que a identificação aqui percebida de fatores importantes no estabelecimento das trocas laterais entre indivíduos/organizações ratificam a presença do Comprometimento de Continuação nos grupos analisados, já que a permanência dos indivíduos é configurada pela continuidade em um curso de ação na contrapartida da manutenção de benefícios já adquiridos e investimentos até então realizados.

Ademais, é importante destacar que o esforço do sujeito em persistir numa trajetória profissional, mesmo que precarizada, é acentuado, segundo Antunes (2011) pelo contexto do trabalho do país, caracterizado pela instabilidade e desemprego, o que nos leva a inferir que, mesmo que as trocas laterais identificadas não sejam caracterizadas como equânimes pelo trabalhador este tende a permanecer no mesmo percurso motivado pelo receio de perder vantagens por hora conquistadas, como também, pela percepção da ausência de alternativas de emprego na atualidade.

5.5 Concepções sobre precarização do trabalho

Esta seção tem como finalidade responder ao quinto objetivo específico desta pesquisa (v) *Explorar as concepções sobre precarização do trabalho a partir da perspectiva de cada trabalhador*. Para tanto, foram analisadas as respostas dos trabalhadores aqui pesquisados relativas a esta etapa. É importante destacar que o processo de precarização do trabalho diz respeito à degradação das condições de trabalho e emprego, e é utilizado, com mais frequência, no trabalho caracterizado como informal (KREMER; FARIA, 2004).

5.5.1 Precarização do trabalho e servidores públicos

Esta subseção propôs-se a analisar como os servidores públicos pesquisados responderam a questões relativas ao atual contexto de trabalho da sua categoria, bem como a precarização é configurada para estes. Vale destacar que nas últimas décadas a classe que vive do trabalho tem vivenciado um quadro crítico de grande complexidade frente à crise estrutural do trabalho e os servidores públicos não estão isolados deste cenário, mesmo que inclusos numa conjuntura de contratação de trabalho caracterizada como estável.

Apesar de participarem de uma pequena parcela do contingente de trabalhadores que ainda vivencia certa segurança quanto à realidade laboral do país, os entrevistados E1, E2 e E4 mencionaram que as leis trabalhistas e as formas de contratação em vigor no Brasil afetam a maneira como o indivíduo se compromete com a organização. Segundo o entrevistado E2, o país está passando por um processo de transição do labor no qual os trabalhadores estão perdendo muitos direitos, dado este que ratifica a pesquisa de Antunes (2001). Já o servidor E3 citou que o comprometimento do indivíduo não é diretamente relacionado às leis trabalhistas em vigor, e sim, a fatores relacionados a produtividade e bonificações, confirmando assim que alguns sujeitos tendem a permanecer na organização devido a manutenção de benefícios já adquiridos, conforme demonstra o Comprometimento de Continuação destacado por Meyer e Allen (1984, 1991), Khan *et al.* (2016) e Osman *et al.* (2017).

Deste modo, para os servidores públicos, elementos como: ambiente salutar, reconhecimento, boas condições de trabalho, valorização, *fair play* e garantia dos direitos trabalhistas e sociais foram elencados como significativas condições para que um trabalhador permaneça comprometido com a organização (Quadro 16).

Quadro 16 - Fatores importantes para o servidor permanecer comprometido com a organização

	FATORES IMPORTANTES PARA O TRABALHADOR PERMANECER COMPROMETIDO
Servidores Públicos	Ambiente salutar (3), reconhecimento (3), salário (3), condições de trabalho (2), valorização (1), <i>fair play</i> (1) e garantia dos direitos sociais e trabalhistas (1).

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O código “**ambiente salutar**” reuniu juntamente com “**reconhecimento**” e “**salário**” o maior número de menções por parte dos entrevistados, o que demonstra a importância dada pelos servidores a um local de trabalho saudável, ao reconhecimento pelo serviço prestado à instituição, assim como aos proventos recebidos. Dada importância concedida por este grupo ao reconhecimento do trabalho realizado valida a pesquisa de Ribeiro e Mancebo (2013) na qual destaca que reconhecimento e “**valorização**” interferem no sentido atribuído pelos servidores públicos a sua vida profissional.

Boas “**condições de trabalho**” indicam que, para os servidores públicos, ter estrutura adequada para o desempenho das suas atividades é fator importante para o comprometimento do sujeito. Já a citação “*fair play*” foi mencionada pelo trabalhador E1 e indica a relevância concedida pelo indivíduo de estar engajado num local de trabalho com processos transparentes e confiáveis. Por fim, “**garantia dos direitos sociais e trabalhistas**” retrata a preocupação que o profissional dedica à necessidade de ter seus direitos garantidos e como este fator interfere no comprometimento dele com a empresa. Deste modo, para Castel (2003) o serviço público também identifica formas de precarização no trabalho, onde a fragilização e instabilidade da garantia dos direitos preocupam, de certa forma, este contingente de empregados.

Quando indagados sobre as condições de trabalho nas quais são submetidos, três dos entrevistados (E1, E4 e E5) relataram trabalharem em ótimas condições, tendo em vista que recebem todo o suporte de estrutura, tecnologia e conhecimento para o desempenho das atividades. O entrevistado E1 descreveu que suas condições de trabalho são perfeitas e que isso, com certeza, impacta no seu desempenho no trabalho. Porém, os demais sujeitos mencionaram que trabalham em péssimas condições e que este fato se dá devido à carência de recursos e estrutura inadequada. O servidor E3 mencionou que suas condições de trabalho são muito aquém do necessário, pois a climatização do ambiente é falha, o conforto é mínimo e não há computadores suficientes para todos.

Isto posto, mesmo que tenham sido identificados elementos precarizantes no contexto laboral de alguns servidores, todos os entrevistados relataram que o trabalho proporciona para eles fatores positivos como: satisfação pessoal e profissional, conhecimento, sustento da família, tranquilidade, elevação moral, amizade e a possibilidade de outras perspectivas pessoais e profissionais, conforme o Quadro 17.

Quadro 17 - Fatores que o trabalho proporciona para o servidor público

	O QUE O TRABALHO PROPORCIONA PARA O TRABALHADOR NO MOMENTO
Servidores Públicos	Satisfação (3), conhecimento (2), sustento da família (2), tranquilidade (1), elevação da moral (1) e outras perspectivas pessoais e profissionais (1).

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

“**Satisfação**” foi o código que emergiu com mais frequência por parte dos servidores e retrata a viabilidade deste sentimento a partir do desempenho do trabalho. Já “**conhecimento**” e “**sustento da família**” surgiram na fala de dois dos entrevistados. O sujeito E2 mencionou que seu trabalho, atualmente, disponibiliza conhecimento e **novas perspectivas “pessoais e profissionais”**. “**Tranquilidade**” e “**elevação da moral**” foram mencionados pelos participantes E1 e E5, respectivamente, e destacam a possibilidade de o trabalhador sentir-se, de certa forma, tranquilo diante do atual cenário laboral do país, assim como com a autoestima elevada.

Diante do exposto, percebeu-se que para os servidores públicos fatores contrários a elementos de precarização como um bom salário, boas condições de trabalho, ambiente salutar, reconhecimento, valorização, transparência e garantia dos direitos trabalhistas e sociais são aspectos significativos para que um empregado se comprometa com a organização. O que leva a inferir que o ambiente menos precarizado é propício ao maior comprometimento dos indivíduos.

Três entrevistados citaram que as formas de contratação e as leis trabalhistas em vigor no país interferem no comprometimento, porém também foi mencionado que estes fatores não são determinantes para tal e que vínculo depende de variáveis como produtividade e bonificações. É importante destacar que esta última fala endossa os aspectos relacionados à teoria dos *side bets* de Becker (1960), no qual o indivíduo se compromete ao perceber

elementos de troca entre a organização e a força de trabalho ofertada por ele. Também se verificou que, para todos os sujeitos, o trabalho está proporcionando fatores positivos como: satisfação pessoal e profissional, conhecimento, sustento da família, tranquilidade, elevação moral, amizade e a possibilidade de outras perspectivas pessoais e profissionais.

Ademais, percebeu-se que, para três dos servidores aqui pesquisados, as condições de trabalho são muito boas e adequadas e para os outros três são inapropriadas e improdutivas. Este resultado revelou que para três dos servidores as condições de trabalho que vivenciam não coincidem com os elementos considerados importantes para seu comprometimento, como estrutura adequada para o desempenho do trabalho e ambiente salutar, por exemplo. Ou seja, a realidade de precarização vivenciada por alguns sujeitos não condiz com os fatores que fomentam o seu comprometimento.

Por fim, identificou-se neste grupo de trabalhador elementos constituintes de trabalho precarizado, principalmente vinculadas à inadequação de estrutura física e escassez de recursos materiais para que o servidor público exerça suas funções. Tal resultado revela que o servidor público, mesmo estando inserido num contexto de trabalho configurado como “seguro” não está à parte do fenômeno da precarização. Este achado corrobora com o estudo de Castel (2003) no qual destaca que o aumento do trabalho precarizado não se distancia da classe trabalhadora caracterizada como estável.

5.5.2 Precarização do trabalho e industriários

Esta subseção propôs-se a analisar como os industriários pesquisados responderam a questões relativas ao atual contexto de trabalho da sua categoria, bem como a precarização do trabalho é configurada para este grupo. Para Antunes (2018), apesar de haver um falso entendimento de que o proletariado industrial vem se reduzindo em várias partes do mundo, há uma tendência contrária da expansão de novos contingentes de trabalhadores caracterizada por atividades precárias que usurpam os direitos historicamente conquistados por esta classe.

Ante o vigente cenário do mercado de trabalho para a indústria, assim como as atuais leis trabalhistas e as formas de contratação em vigor, quatro dos cinco entrevistados mencionaram que tais fatores não afetam a maneira como o indivíduo se compromete com a organização. Segundo os industriários E7 e E8 são outras relações que influenciam no comprometimento do empregado, como o sujeito dispor-se a entender os objetivos da indústria que trabalha. O resultado verificado entre os industriários coincide com a pesquisa

de Venâncio *et al.* (2015) na qual afirma que não é possível generalizar conceitos que possam relacionar comprometimento organizacional com contrato de trabalho. Em contrapartida, E11 relatou que, devido às mudanças nas leis trabalhistas, o mau empregador atualmente sente-se à vontade para explorar a mão de obra disponível, levando o indivíduo a submeter-se a um trabalho miserável e com péssimo salário, confirmando assim a pesquisa de Trovão e Araújo (2018), na qual afirma que a reforma trabalhista implementada em 2017 no Brasil não se mostrou capaz de recuperar o mercado de trabalho do país.

Deste modo, para os profissionais da indústria, elementos como salário justo e reconhecimento foram os itens elencados com maior frequência de importância para o comprometimento do empregado; seguidos de aspectos como: ambiente saudável, significado do trabalho, estabilidade, transparência nos negócios, comunicação com os funcionários, respeito e treinamento, conforme o Quadro 18.

Quadro 18 - Fatores importantes para o industrial permanecer comprometido com a organização

	FATORES IMPORTANTES PARA O TRABALHADOR PERMANECER COMPROMETIDO
Industriários	Salário justo (3), reconhecimento (2), ambiente salutar (1), significado do trabalho (1), estabilidade (1), transparência nos negócios (1), comunicação (1), respeito (1) e treinamento (1).

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O código “**salário justo**” demonstra a importância concedida pelo industrial em identificar que seu recebimento financeiro é compatível tanto com o mercado como com seus pares. Já o “**reconhecimento**” foi considerado a partir dos conteúdos que indicam o valor concedido à admissão de um trabalho bem realizado. Segundo o industrial E11, elementos como um salário digno, reconhecimento e treinamento são condições essenciais para o comprometimento do empregado. “**Ambiente saudável**” foi elencado como a preocupação investida pela indústria à segurança do empregado, principalmente no que concerne à utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI’s).

Já conforme o entrevistado E7, para que o indivíduo permaneça comprometido com a organização é necessário que ele entenda o “**significado do seu trabalho**”, fator este que o auxilia a se sentir útil. O código “**estabilidade**” pôde ser retratado pelo indivíduo E11 ao ser relatado que: “[...] *com estabilidade profissional com certeza absoluta aquele*

empregado vai se sentir muito comprometido, porque aquele emprego tá trazendo uma situação de vida pra ele e pra família que é o que todo mundo deseja”.

“**Transparência nos negócios**” se assemelha ao elemento “*fair play*” mencionado pelos servidores analisados e diz respeito à importância percebida pelo indivíduo de pertencer a um local de trabalho com processos transparentes e confiáveis.

“**Boa comunicação**”, “**respeito**” e “**treinamento**” também foram elencados como fatores importantes para o trabalhador continuar comprometido com a instituição, demonstrando o valor dado pelo industriário ao diálogo, assim como ao respeito entre as partes e ao investimento em qualificação para com a categoria.

Quando questionados sobre as condições de trabalho nas quais são submetidos, os industriários E7, E8, E9 e E10 foram enfáticos em afirmar que trabalham em ótima estrutura devido o uso adequado dos EPI’s fornecido pela empresa, autonomia no desempenho da tarefa, boas refeições e condições de climatização. Entretanto, E11 destacou que suas condições de trabalho são degradantes. O entrevistado ainda destacou que é muito difícil para o trabalhador *offshore* ser submetido a uma alimentação insatisfatória e escassez de equipamentos adequados. Este resultado corrobora com a pesquisa de Trovão e Araújo (2018) na qual afirma que o poder das empresas atualmente ganhou significativa força e que, conseqüentemente, favoreceu a criação de condições claramente desfavoráveis para os indivíduos desempenharem suas atividades.

Isto posto, mesmo que tenham sido identificados elementos de trabalho precarizantes para um dos entrevistados, todos estes relataram que seu emprego proporciona fatores positivos como: aprendizado, satisfação, reconhecimento e dignidade, conforme o Quadro 19.

Quadro 19 - Fatores que o trabalho proporciona para o industriário

	O QUE O TRABALHO PROPORCIONA PARA O TRABALHADOR NO MOMENTO
Industriários	Aprendizado (2), satisfação (1), reconhecimento (1) e dignidade (1).

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O código “**aprendizado**” foi mencionado por duas vezes pelos industriários e indica a importância de programas de capacitação e apoio ao estudo para estes sujeitos.

“**Satisfação**” para esta amostra de trabalhador foi mencionado como um importante sentimento desenvolvido a partir do trabalho e retrata o contentamento no trabalho. Já o código “**reconhecimento**” também foi elencado por este grupo e indica que o empregador percebe o esforço do indivíduo no desempenho da atividade. Por fim, um dos sujeitos (E11) mencionou que atualmente o seu trabalho proporciona “**dignidade**” e descreve: “*Dignidade como ser humano, como pai de família, como filho, como marido, me proporciona condição de agir dentro de uma dignidade, um conforto mínimo*”.

Diante do que foi exposto, percebeu-se que, assim como os servidores públicos, os industriários reconhecem que aspectos como salário justo, reconhecimento, ambiente salutar e estabilidade são fatores importantes para o comprometimento do empregado. O que leva a inferir que quanto menos precarizado o trabalho for, mais comprometidos se tornarão seus colaboradores. Ademais, é importante destacar que tanto para este grupo, como para os servidores públicos, os aspectos pecuniários não foram os únicos a receber destaque em relação ao comprometimento do trabalhador. Isto presume que, mesmo diante do cenário de precarização do trabalho identificado no país, o comprometimento também é estimulado através de fatores não monetários oferecidos pela organização como um reconhecimento verbal e um ambiente saudável, por exemplo.

Parte dos entrevistados citou que as formas de contratação e as leis trabalhistas em vigor no país não interferem no comprometimento, porém um dos entrevistados foi enfático ao afirmar que as atuais leis trabalhistas favorecem a exploração do empregado e, conseqüentemente, influenciam no comprometimento deste. Desta forma, percebeu-se que, em parte, servidores públicos e industriários divergem nesta questão.

Assim como para os servidores pesquisados, verificou-se que, para todos os industriários, o trabalho proporciona conseqüências positivas como: aprendizado, satisfação, reconhecimento e dignidade.

Ademais, percebeu-se que, para a grande parte dos trabalhadores da indústria as condições de trabalho as quais são submetidos são boas e adequadas. Isto posto, percebeu-se que, neste ponto, servidores públicos e industriários divergiram. Deste modo, pode-se inferir que as empresas privadas nas quais estes últimos trabalham tendem a investir com mais dedicação à adequação das condições de trabalho oferecidas aos sujeitos.

Por fim, verificou-se que elementos relativos à precarização do trabalho foram identificados com maior ênfase por parte do entrevistado que trabalha em regime de *offshore*. Tal fator corrobora com o estudo de Alvarez *et al.* (2007) no qual cita que a flexibilização das

relações de trabalho no setor *offshore* encontrou condições favoráveis para se difundir e reproduzir a tendência à precarização verificada em outros setores produtivos.

5.5.3 Precarização do trabalho e motoristas de aplicativo

Esta subseção propôs-se a analisar como os motoristas estudados responderam a questões relativas ao atual contexto de trabalho da sua categoria, bem como a precarização do trabalho é configurada para eles. É importante destacar que, segundo Souza (2018), o fenômeno da “uberização” gera a errônea percepção de que aqueles que escolhem ser “parceiros” do aplicativo estão em uma favorável relação empregatícia, quando, na verdade, há uma incerteza na interpretação desse vínculo causada pela própria plataforma que suprime os direitos dos trabalhadores fortalecendo sua condição de fragilidade em nome do interesse capitalista.

Antunes (2018) afirma que a Uber é um exemplo emblemático de expansão de um novo modo de extração do sobretrabalho configurado pela ausência de amparos legais. Porém, apesar dos motoristas aqui estudados estarem em desvantagem legal, três deles mencionaram que as leis trabalhistas e as formas de contratação brasileiras não afetam, segundo suas percepções, a maneira como o indivíduo se compromete com a organização. Segundo o sujeito E14, quanto mais burocrática a inserção no mercado de trabalho menos pessoas querem trabalhar com “carteira assinada”. Esta revelação ratifica a pesquisa de Trovão e Araújo (2018) no qual afirma que a reforma trabalhista implementada em 2017 no Brasil não se mostrou capaz de recuperar o mercado de trabalho e, em grande medida, parece estar contribuindo negativamente para o perfil do emprego formal.

Por outro lado, para os motoristas, elementos como: remuneração, ambiente de trabalho, acolhimento, capacitação, plano de saúde e forma rápida de remuneração foram elencados como aspectos importantes para que um trabalhador permaneça comprometido com a empresa, conforme o Quadro 20.

Quadro 20 - Fatores importantes para o motorista permanecer comprometido com a organização

	FATORES IMPORTANTES PARA O TRABALHADOR PERMANECER COMPROMETIDO
Motoristas de Aplicativo	Remuneração (2), ambiente de trabalho (1), acolhimento (1), capacitação (1), plano de saúde (1) e forma rápida de remuneração (1).

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

“**Remuneração**” foi o código com maior frequência na fala dos entrevistados e ressalta a importância do retorno financeiro para o comprometimento do motorista. Um bom “**ambiente de trabalho**” revela o valor concedido por um dos entrevistados a um ambiente harmonioso para se trabalhar. O código “**acolhimento**” indica o destaque dado pelo indivíduo E14 à receptividade da empresa para com seus colaboradores, principalmente aqueles que se encontravam desempregados. Já E16 descreveu que para um trabalhador permanecer comprometido com a organização é necessário que as empresas invistam mais no funcionário por meio de cursos de “**capacitação**”.

“**Plano de saúde**”, nessa amostra de indivíduos, retratou a importância do cuidado da organização com o bem estar físico e mental do sujeito. Este dado coincide com a pesquisa de Souza (2018) no qual afirma que o motorista de aplicativo se submete a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, o que confirma a intensificação da precarização do seu modo de trabalho. Por fim, “**forma rápida de remuneração**” foi mencionada por um dos indivíduos como fator contribuinte para o comprometido com a instituição, tendo em vista que, segundo o entrevistado, quanto mais rápida e desburocratizada a forma de ganhar dinheiro, melhor.

Quando questionados sobre as condições de trabalho nas quais são submetidos, os entrevistados foram unânimes ao relatar que não estão satisfeitos com as condições vivenciadas. O fator mais referenciado pelos motoristas pesquisados foi a insegurança quanto à integridade física destes. Conforme o entrevistado E12, a empresa deveria estabelecer critérios mais rigorosos para o cadastro dos passageiros; pois para ele, há rigor somente no cadastro dos motoristas. Já E13 relatou que suas condições de trabalho são “*péssimas, as piores possíveis. Há risco de assalto, abuso de passageiro, preço baixo, a prefeitura perseguindo a gente, quando não é o ladrão é a prefeitura, quando não é a prefeitura é a empresa*”.

Por conseguinte, mesmo que tenham sido identificados, em unanimidade, elementos, na fala dos motoristas entrevistados, característicos de um trabalho imerso na precarização, todos relataram que o trabalho proporciona para eles fatores positivos como: remuneração e satisfação; fatores estes que coincidem com os itens mencionados pelos grupos anteriores. Entretanto, elementos como flexibilidade de horário, diversão, alegria, oportunidade de conhecer pessoas, oportunidade de construir amizades, oportunidade de conhecer a cidade e principal renda foram itens relatados somente pelos motoristas de aplicativo, conforme o Quadro 21.

Quadro 21 - Fatores que o trabalho proporciona para o motorista

	O QUE O TRABALHO PROPORCIONA PARA O TRABALHADOR NO MOMENTO
Motoristas de Aplicativo	Remuneração (2), satisfação (2), flexibilidade de horário (1), diversão (1), alegria (1), oportunidade de conhecer pessoas (1), amizade (1), oportunidade de conhecer a cidade (1) e principal renda (1).

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

“**Remuneração**” e “**satisfação**” foram os itens mencionados com maior frequência e demonstram a importância facultada tanto para o retorno financeiro proporcionado pelo trabalho, como prazer em estar neste emprego. Já “**flexibilidade de horário**” caracteriza a oportunidade que o empregado tem de ter autonomia diante dos seus horários de atividade. Para Duarte (2016), o trabalho informal oferece algumas vantagens, tais como maior flexibilidade e a oportunidade de auferir uma renda maior em certas ocasiões. Porém, para Souza (2018), tais circunstâncias geram a errônea percepção de liberdade.

“**Diversão**”, “**oportunidade de conhecer pessoas**”, “**alegria**”, “**amizade**”, “**oportunidade de conhecer a cidade**” e “**principal renda**” foram itens mencionados particularmente para este grupo de indivíduos. O entrevistado E15 citou que seu trabalho proporciona muita diversão; pois, para ele, é uma terapia a oportunidade de conhecer pessoas diferentes todos os dias.

Diante do exposto, percebeu-se que os elementos mencionados pelos motoristas como importantes para o comprometimento do trabalhador diferenciam-se em alguns pontos daqueles referenciados pelos servidores públicos e industriários, principalmente no que se refere a fatores relacionados à saúde do trabalhador e segurança física. Entretanto, aspectos como remuneração, ambiente salutar, capacitação e valorização convergiram entre os três grupos. Ademais, ante os resultados revelados, infere-se que para todos os grupos de indivíduos aqui estudados, quanto menos precarizado o trabalho for mais propensão ao comprometimento os indivíduos terão.

Ainda foi possível identificar que parte dos motoristas, assim como dos servidores públicos e industriários convergem ao achar que as atuais leis trabalhistas vigentes no país não afetam, de alguma forma, o comprometimento do trabalhador, entretanto foi relatado pelos motoristas que quanto mais burocrática a inserção do trabalhador no mercado menos inclinação estes têm de trabalhar com carteira assinada.

É importante destacar que foi percebido, em todos os motoristas entrevistados, relatos de insatisfação com suas atuais condições de trabalho, aspecto este também verificado com menos intensidade pelos servidores públicos e quase não identificado nos industriários, resultado este que nos leva a inferir que as indústrias nas quais os sujeitos trabalham tendem a investir mais à adequação das condições de trabalho oferecidas aos sujeitos.

Por fim, verificou-se que, assim como os servidores públicos e em menor grau nos industriários, foram percebidos elementos precarizantes relativos ao trabalho do motorista de aplicativo, principalmente relacionado ao problema de segurança pública da cidade. Isto posto, pôde-se identificar que esta é a categoria onde verificou-se maior incômodo do trabalhador com as condições de trabalho, seguidos dos servidores públicos e industriários, respectivamente. Antunes (2018) destaca que diante desta nova configuração de trabalhadores vinculados a empregos imersos na precarização, o trabalho em sua forma de ser apresenta-se de maneira contraditória, tendo em vista que mesmo identificando elementos precarizantes na sua atividade, o sujeito se submete a tal por considerar que é melhor configurar-se como um empregado precarizado do que como um indivíduo desempregado.

5.5.4 Confrontando a percepção sobre precarização do trabalho entre os três grupos de trabalhadores

Ao serem confrontados os resultados dos três grupos de trabalhadores a respeito da percepção destes sobre a precarização do trabalho e o atual contexto de trabalho, verificou-se que para os servidores públicos fatores contrários a elementos de precarização como um bom salário, boas condições de trabalho, ambiente salutar, reconhecimento, valorização, transparência e garantia dos direitos trabalhistas e sociais são aspectos significativos para que um empregado se comprometa com a organização. Assim como os servidores públicos, os industriários reconhecem que aspectos como salário justo, reconhecimento, ambiente salutar e estabilidade são fatores importantes para o comprometimento do empregado.

Já em relação aos motoristas, constatou-se que os elementos mencionados como importantes para o comprometimento do trabalhador diferenciam-se em alguns pontos daqueles referenciados pelos servidores públicos e industriários, principalmente no que tange a fatores relacionados à saúde do trabalhador e integridade física. Porém, aspectos como remuneração, ambiente salutar, capacitação e valorização convergiram entre os três grupos. Ademais, ante os resultados revelados, infere-se que para todos os grupos de indivíduos aqui

estudados, quanto menos precarizado o trabalho for mais propensão ao comprometimento os indivíduos serão.

Também se identificou que, para parte dos servidores entrevistados, as formas de contratação e as leis trabalhistas em vigor no país interferem no comprometimento, o que contraria a pesquisa de Venâncio *et al.* (2015) na qual afirmam que não é possível generalizar conceitos que possam relacionar comprometimento organizacional com contrato de trabalho. Porém um dos servidores mencionou que o comprometimento depende de variáveis como produtividade e bonificações, informação esta que coincide com a noção de *side bets* apresentada por Becker (1960) e, conseqüentemente, o Comprometimento de Continuação de Meyer e Allen (1984, 1991) e Allen e Meyer (1990).

Já para alguns dos industriários as formas de contratação e as leis trabalhistas em vigor no país não interferem no comprometimento e somente um dos entrevistados foi enfático ao afirmar que as atuais leis de trabalho favorecem a exploração do empregado. Desta forma, percebeu-se que, em parte, servidores públicos e industriários divergem nesta questão.

Ainda foi possível identificar que alguns dos motoristas, assim como servidores públicos e industriários, convergem ao achar que as atuais leis trabalhistas vigentes no país não afetam, de alguma forma, o comprometimento do trabalhador, entretanto foi relatado que quanto mais burocrática a inserção do trabalhador no mercado menos inclinação estes têm de trabalhar com carteira assinada, assim como que as atuais leis trabalhistas favorecem a exploração do indivíduo.

Quando indagados sobre o que o trabalho proporciona para estes sujeitos, verificou-se que para servidores, industriários e motoristas o exercício das suas atividades promove aspectos positivos como: satisfação pessoal e profissional, conhecimento, sustento da família, tranquilidade, elevação moral, amizade e a possibilidade de outras perspectivas pessoais e profissionais (para servidores); aprendizado, satisfação, reconhecimento e dignidade (para profissionais da indústria) e remuneração, satisfação, flexibilidade de horário, diversão, alegria, oportunidade das mais diversas (para motoristas de aplicativo). É importante salientar que para os motoristas fatores como aprendizado e reconhecimento não foram mencionados por esta categoria, levando à inferência de que as empresas de transporte de passageiros não investem em estratégias de treinamento e desenvolvimento, bem como não possuem práticas de reconhecimento do trabalho.

Ademais, percebeu-se que para parte dos servidores aqui pesquisados, as condições de trabalho são muito boas e adequadas e para outra parte são inapropriadas e

improdutivas. Já para a maior parcela dos industriários aqui estudados, suas condições de trabalho são boas e adequadas. Isto posto, percebeu-se que, neste ponto, servidores públicos e industriários divergiram. Desta forma, pode-se inferir que as empresas privadas nas quais estes últimos trabalham tendem a investir mais em condições de trabalho adequadas para os trabalhadores.

Ao contrário do que foi visto nos industriários, todos os motoristas entrevistados relataram insatisfação com suas atuais condições de trabalho, confirmando o estudo de Souza (2018) no qual ressalta que, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o motorista ainda tem que se submeter a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral.

Por fim, verificou-se que os servidores públicos percebem formas de precarização no seu trabalho, principalmente vinculadas às deficiências de estrutura física e escassez de recursos. Este achado corrobora com o estudo de Castel (2003) no qual destaca o aumento do fenômeno da precarização na classe trabalhadora caracterizada como estável.

Entretanto, para o grupo dos industriários, foram identificados elementos relativos à precarização do trabalho exclusivamente para o entrevistado que atua em regime *offshore*. Tal fator corrobora com o estudo de Alvarez *et al.* (2007) no qual citam que a flexibilização das relações de trabalho no setor *offshore* atualmente encontrou condições favoráveis para reproduzir a tendência à precarização verificada em outros setores produtivos.

Já os motoristas de aplicativo percebem elementos precarizantes inerentes ao seu trabalho, principalmente relativos à deficiente estrutura na segurança pública da cidade. Isto posto, pôde-se identificar que esta é a categoria onde verificou-se menor satisfação do trabalhador com as condições de trabalho, seguidos dos servidores públicos e industriários. Tal resultado ratifica a pesquisa de Bezerra (2019), na qual afirma que a atividade na empresa de transporte de passageiros atende às necessidades mais urgentes dos motoristas, como a de obter uma renda imediata ou ocupar o tempo ocioso, aliviando os impactos negativos ocasionados pela vivência do desemprego, porém, segundo Lameira e Ribeiro (2020), a precarização crescente deteriora as relações trabalhistas e transforma o que seria liberdade dos trabalhadores em escravidão moderna.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar o Comprometimento Organizacional, a partir da perspectiva do trabalhador, explorando suas diferentes dimensões em distintos setores produtivos. Pode-se afirmar que o objetivo geral foi atingido à medida que os objetivos específicos foram alcançados.

Quanto ao primeiro objetivo específico, que foi *mapear significados e conceitos sobre o CO em diferentes perspectivas de trabalhadores*, foi identificado que todas as categorias de trabalhadores estudadas atribuem ao comprometimento significados vinculados a aspectos positivos, os quais predominam a congruência entre valores individuais e organizacionais, motivação, prazer e envolvimento com a instituição; corroborando, desta forma, com o pressuposto levantado para esta questão que os significados atribuídos pelos trabalhadores ao comprometimento seriam relacionados a aspectos positivos do Comprometimento Afetivo conforme afirmado por Pinho (2009) e Genari *et al.* (2013).

No que concerne ao segundo objetivo específico, referente a *identificar perfis do vínculo*, a pesquisa revelou distintos perfis do CO entre os grupos estudados. Verificou-se que nos três conjuntos de trabalhadores o Comprometimento Afetivo demonstrou-se com maior representatividade, evidenciando, desta forma, o apego emocional, o orgulho e o sentimento de pertencimento destes indivíduos com a organização, coincidindo com o Perfil 4 evidenciado na pesquisa de Meyer *et al.* (2012) no qual o CA demonstrou-se dominante entre os sujeitos. Já o Comprometimento Normativo e de Continuação apresentou-se de forma equilibrada para os motoristas, entretanto, para os industriários, o CN apresentou-se fraco em relação às demais bases. Desta forma, quando analisados todos os dezesseis indivíduos pesquisados, sugere-se um perfil geral do CO de acordo com a combinação dos *mindsets* identificados, onde ocorre a predominância da base afetiva do CO seguido das bases normativa e de continuação moderadas.

Este resultado contradiz a afirmação de Cohen (2007) na qual, nos estágios iniciais da participação do trabalhador na organização, o comprometimento dominante é o de continuação, tendo em vista que o indivíduo necessita de mais tempo e mais informação para iniciar seu processo de desenvolvimento do CA. Desta forma, esperava-se que para os motoristas de aplicativo o Comprometimento de Continuação revelar-se-ia com maior representatividade, tendo em vista que este é o grupo em que os indivíduos estão a menos tempo engajados na organização. À vista disso, induz-se que o Comprometimento Afetivo desta categoria de trabalhador pode ser tão intenso quanto ao dos demais grupos analisados,

devido ao sentimento de gratidão oriundo da existência do aplicativo como oportunidade de trabalho em uma época de instabilidade no mercado nacional.

Ainda a respeito do segundo objetivo específico, percebeu-se que nesta etapa da pesquisa o Comprometimento Normativo para os servidores públicos evidenciou-se vinculado à obrigação moral dos indivíduos para com a organização, já o CC apresentou-se ligado aos custos com a carreira. Já para os industriários o CN revelou-se associado ao sentimento de dívida com a empresa, assim como o CC a custos financeiros e benefícios já adquiridos. Por fim, para os motoristas de aplicativo o CN é caracterizado a partir do dever moral com a empresa, assim como por obrigação em dívida. Desta forma, pode-se dizer que este resultado ratifica o pressuposto a ele atribuído, tendo em vista que, apesar da representatividade do CA para os três grupos, os sujeitos apresentaram diferentes perfis de comprometimento de acordo com cada categoria de trabalhador.

Em relação ao terceiro objetivo específico que é *elaborar uma análise comparativa entre as dimensões do construto a partir da percepção de cada sujeito*, a pesquisa reforçou os conceitos já existentes na literatura sobre as dimensões do CO de que o comprometimento do trabalhador pode ser relacionado a um vínculo afetivo à organização tocante ao orgulho e ao pertencimento, assim como pode ser associado a custos, sacrifícios pessoais e à percepção de poucas alternativas de emprego ou a uma obrigação moral e sentimento de culpa. Deste modo, os três grupos apresentaram percepções similares sobre as dimensões do CO, entretanto, com diferenças pontuais para cada categoria. Para todos os indivíduos elementos como sentimento de orgulho e identificação foram considerados representativos de um indivíduo comprometido (CA), porém, há de se destacar que o forte vínculo de pertencimento foi verificado somente para os servidores públicos. As três categorias identificaram nos itens do CN um comprometimento associado à obrigação em dívida com a empresa, entretanto nos industriários houve relação também com sentimento de culpa. Por fim, os trabalhadores perceberam nos elementos relativos ao CC um indivíduo comprometido pelo receio das perdas que o prejudicariam caso precisassem sair da instituição como, por exemplo, danos financeiros. É importante salientar que a apreensão devido às poucas alternativas de emprego no mercado foi observada somente pelos servidores públicos. Também se percebeu que somente os industriários identificaram nos itens referentes ao CC fatores relacionados a prejuízos do desenvolvimento de carreira. Deste modo, pode-se dizer que, apesar de percebidas algumas similaridades na percepção dos sujeitos sobre os itens relativos às bases do CO, o pressuposto apresentado a este objetivo específico foi confirmado,

tendo em vista que particularidades diferenciaram as concepções de cada grupo quanto às três bases do CO.

Quanto ao quarto objetivo específico que é *analisar como as trocas laterais ocorrem entre trabalhadores que vivenciam diferentes níveis de precarização do trabalho*, percebeu-se que todos os grupos de trabalhadores consideram que seus ganhos não são equivalentes ao que oferecem à organização. Deste modo, verificou-se que, mesmo que as três categorias de trabalhadores aqui estudadas estejam em níveis diferenciados de precarização, os grupos têm percepções similares sobre as recompensas que recebem em função do trabalho (trocas laterais) e que estas estão vinculadas a fatores econômicos, sociais, oportunidades de desenvolvimento de carreira, flexibilidade, reconhecimento, autonomia e aprendizado. Desta forma, o resultado confirma o pressuposto a ele atribuído de que os indivíduos permanecem nas organizações por perceberem trocas benéficas entre a venda da sua força de trabalho e as recompensas que recebem, os quais são marcados por elementos econômicos, sociais, oportunidades de desenvolvimento de carreira, autonomia e distribuição justa de recompensas (BECKER, 1960; COHEN, 2007; BHATTI *et al.*, 2019).

No tocante ao quinto objetivo específico que teve como foco *explorar as concepções sobre precarização do trabalho a partir da perspectiva de cada trabalhador*, identificou-se que no grupo de servidores públicos a precarização do trabalho está relacionada a condições ambientais inadequadas como estrutura física deficiente e escassez de recursos para o desempenho da atividade. Tal resultado revela que o servidor público, mesmo estando inserido num contexto de trabalho configurado como “estável” não está à parte do fenômeno da precarização, fator este que pode ser ainda mais agravado atualmente pela intensificação da terceirização, assim como pelo anúncio de medidas de desestatização indicadas pelo atual governo. Já para os industriários elementos relativos à precarização foram pontuados com maior ênfase pelo indivíduo que trabalha em regime *offshore*; demonstrando, desta forma, que o setor não se encontra isento da tendência à precarização percebida em outros ramos. Por fim, para os motoristas de aplicativo, a precarização do trabalho apresentou-se relacionada a problemas de segurança pública da cidade. Deste modo, esta é a categoria onde verificou-se maior incômodo do trabalhador com as condições de trabalho. Em vista disso, o resultado comprova o pressuposto erigido para este objetivo específico no qual afirma que os indivíduos vivenciam concepções diferenciadas de precarização do trabalho de acordo com o setor produtivo que atuam, bem como ratifica Antunes (2011, 2018).

Quanto às contribuições, a principal colaboração desta pesquisa foi favorecer um melhor delineamento no entendimento do vínculo do Comprometimento Organizacional, em

suas três dimensões, principalmente no Brasil onde se percebe a investida em estudos empíricos unidimensionais; assim como avança nas discussões acerca do CO em realidades laborais com contextos de precarização diferenciados. Esta pesquisa também concorreu para o fortalecimento da abordagem multidimensional do construto, a partir do momento em que seus resultados ratificam o Modelo Tridimensional do Comprometimento Organizacional (TCM) de Meyer e Allen (1984), Allen e Meyer (1990) e Meyer, Allen e Smith (1993).

Por fim, é importante destacar o papel da metodologia adotada para a coleta de dados desta pesquisa, assim como para a compreensão do fenômeno investigado, pois o uso de diferentes técnicas de coleta de informações representa importante contribuição para o campo dos estudos organizacionais, uma vez que a utilização de procedimentos que vão além das entrevistas semiestruturadas ainda é escassa em pesquisas empíricas em Administração. Deste modo, o instrumento de pesquisa aqui utilizado foi essencial para o alcance dos objetivos do estudo, assim como contribuiu para a ampliação do uso das estratégias iniciadas na pesquisa de Pinho (2009), tendo em vista que a adoção do uso de fichas ao roteiro de entrevista contribuiu, sobretudo, para promover maior dinamicidade na coleta das informações e favoreceu aos entrevistados o desenvolvimento das cognições a respeito dos questionamentos levantados.

Ademais, a utilização dos *softwares* ATLAS.ti 7, *MindManager* e *SmartArt* foram fundamentais para o agrupamento dos conteúdos evocados pelos participantes através das entrevistas, bem como para a representação dos dados, contribuindo para uma melhor visualização dos conteúdos apresentados na análise.

Apesar das contribuições proporcionadas por esta pesquisa, destacam-se aqui algumas limitações. O reduzido número de pesquisas empíricas atuais, tanto no âmbito nacional quanto internacional, que tratem sobre o fenômeno dos “*side bets*” entre empregados e empregadores limitou o desenvolvimento do referencial teórico quanto a este tópico, assim como um confronto mais profundo e contemporâneo com os achados deste estudo. Outra limitação diz respeito à quantidade reduzida de estudos qualitativos no contexto brasileiro que trabalhem o CO em sua perspectiva multidimensional.

Também se pode salientar como limitação a este estudo o período o qual as entrevistas foram realizadas, tendo em vista que os meses de dezembro e janeiro são caracterizados como de alta estação turística na cidade de Fortaleza/Ceará, desta forma, muitos dos motoristas não se dispunham a conceder as entrevistas por conta do grande fluxo de chamadas e corridas solicitadas.

A variedade de cargos verificados tanto nos servidores públicos quanto nos industriários produziu uma visão ampla e genérica sobre o fenômeno investigado, desta forma sugere-se que futuras pesquisas sejam realizadas com grupos específicos do mesmo cargo para todos os setores produtivos analisados.

Para posteriores estudos, sugere-se ainda ampliar a variedade de setores produtivos analisados, pois, desta forma, refina-se a percepção de como o Comprometimento Organizacional pode ser caracterizado em suas três dimensões para grupos distintos de trabalhadores.

Também se recomenda a investigação dos vínculos de comprometimento considerando o tempo de serviço do empregado na instituição, de modo a concatenar as relações que, dentro ou fora do contexto organizacional, impactam nas conexões estabelecidas pelos trabalhadores.

Por fim, sugere-se, a utilização de diferentes estratégias de pesquisa para a condução de outros estudos de natureza qualitativa como grupo focal, observação participante e estudos de caso, assim como o estudo em outros contextos de trabalho com outras categorias de sujeitos.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. C. S.; CUNHA, M. C.; REBOUÇAS, S. M. P. Effects of personal characteristics on organizational commitment: Evidence from Brazil's oil and gas industry. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 20, p. 3831-3852, 2013.
- ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. **Commitment as a multidimensional construct**; *In*: MEYER, J. P. (Ed.). Handbook of employee commitment. Edward Elgar Publishing, 2016.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. **Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment**. In: Problems and solutions in human assessment. Springer, Boston, MA, p. 285-314, 2000.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, n. 1, p. 1-18, 1990.
- ALVAREZ, D.; SUAREZ, J. D.; PEREIRA, R.; FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ). **Gestão & Produção**, v. 14, n. 1, p. 55-68, 2007.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: Editora Praxis, 2007.
- ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “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**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.
- ANTUNES, R. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As Mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- ANTUNES, R.; Introdução. In: I. Mészáros. **A Crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- ANTUNES, R.; **O Privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- ANTUNES, R.; Os Modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. **Serviço Social & Sociedade**, n. 107, p. 405-419, 2011.
- ANTUNES, R.; **Os Sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As Dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Rev. adm. contemp.** [online]. vol.4, n.2, pp.133-157, 2000.

BARBOSA FILHO, F. H.; MOURA, R. L. **Evolução recente da informalidade do emprego no Brasil**: uma análise segundo as características da oferta de trabalho. Fundação Getúlio Vargas: FGV, 2012.

BARBOSA FILHO, F. H.; PESSÔA, S. A.; VELOSO, F. A. Evolução da produtividade total dos fatores na economia brasileira com ênfase no capital humano-1992-2007. **Revista Brasileira de Economia**, v. 64, n. 2, p. 91-113, 2010.

BARBOSA, D. A. **Análise de perfis de comprometimento organizacional e sua relação com o desempenho humano**: uma abordagem psicossocial. 2019. 136 p. Dissertação. (Programa de Pós-Graduação em Psicologia) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Ed. 70, 2011.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 97-120, 1997.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; AGUIAR, C. V. N.; MENEZES, I. G. Comprometimento organizacional: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In J. C. Zanelli, N. Silva, & S. R. Tolfo (Eds.), **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho** (pp. 145-160). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

BECK, K.; WILSON, C. Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. **Journal of vocational behavior**, v. 56, n. 1, p. 114-136, 2000.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.

BECKER, T. E.; KLEIN, H. J.; MEYER, J. P. **Commitment in organizations**: Accumulated wisdom and new directions. In: *Commitment in organizations*. Routledge, p. 432-465, 2012.

BERGMAN, M. E. The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. **Journal of Organizational Behavior**, p. 645-663, 2006.

BEZERRA, L. E. R. O Trabalho do motorista de Uber: uma alternativa ao desemprego?. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, p. 01-17, 2019.

BHATTI, M. H. Impact of Participative Leadership on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Trust and Moderating Role of Continuance Commitment: Evidence from the Pakistan Hotel Industry. **Sustainability**, v. 11, n. 4, p. 1-21, 2019.

BIANCHINI, C. Quando as portas fecham: o processo de demissão em massa em uma fábrica do setor automotivo sob a perspectiva dos trabalhadores. In: **Anais...** Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 2016.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling-problems and techniques of chain referral sampling, **Sociological Methods & Research**, v. 10, n. 2, p. 141-63, 1981.

BUCHANAN, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative science quarterly**, p. 533-546, 1974.

CACCIAMALI, M. C. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, v.14, p. 153-174, jun. 2000.

CARDOSO JUNIOR, José Celso. **De volta para o futuro?:** as fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. Brasília: IPEA, 2007.

CARDOSO, R. M. **Determinantes da rotatividade do trabalho na indústria paulista: 2012-2016.** 130p. Dissertação. (Programa de Mestrado Profissional em Administração) - Instituto de Ensino e Pesquisa –Insper, São Paulo, 2018.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P. Differential relationships associated with two distinct dimensions of continuance commitment. **International Journal Organization Theory and Behavior**, v. 5, n. 3-4, p. 359-381, 2002.

CASTEL, R. **L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?** Paris: Seuil, La République des idées, 2003.

COHEN, A; Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v. 17, n. 3, p. 336-354, 2007.

COHEN, A; GATTIKER, U. An empirical assessment of organizational commitment using the side bet theory approach. **Relations Industrielles/Industrial Relations**, v. 47, n. 3, p. 439-461, 1992.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração.** 2 eds. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CUNHA, M. P.; REGO, A.; CUNHA, R. C.; CABRAL-CARDOSO, C. A Ligação pessoa organização. In: CUNHA, M. P.; REGO, A.; CUNHA, R. C. M. P. (Orgs.). **Manual de comportamento organizacional**, Lisboa: Editora RH, p. 147-192, 2004.

CUNHA, P. V. da. A Organização dos mercados de trabalho: três conceitos alternativos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 19, n. 1, p. 29-46, 1979.

DELUIZ, N. A **Globalização econômica e os desafios à formação profissional.** Boletim Técnico do Senac, v. 30, n. 3, p. 73-79, 1996.

DRUCK, G. Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro. **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 2011b.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. 1, 2011a.

DUARTE, C. B. Dinâmica da informalidade e dos rendimentos do trabalho no Brasil nos anos 90 e 2000. **Anais...**In: Associação Brasileira de Estudos Populacionais - ABEP, p. 1-18, 2016.

ETZIONI, A. **A Comparative analysis of complex organizations**: On power, involvement, and their correlates. Free Press; Collier-Macmillan, 1975.

ETZIONI, A. **Essays in socio-economics**. New York: Springer. 1999.

FEITOSA, R. L.; MONTENEGRO, A. V. Considerações sobre terceirização e precarização do trabalho no contexto brasileiro: uma revisão. **Revista de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 76-89, 2015.

FLICK, U. **Uma Introdução à pesquisa qualitativa**. 3.ed., Porto Alegre: Bookman, 2009.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, p. 844-856, ago. 2019.

GENARI, D.; FACCIN, K.; MACKE, J. Mensuração do comprometimento organizacional em redes de indústrias vitivinícolas brasileiras. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 19, n. 2, p. 351-383, 2013.

GIL, A. C.; SOUZA, D. A.; NOVAES, M. B. C.; SILVA, E. C.; MAIA, A. C. Exigência do consentimento informado na pesquisa em administração. **Gestão Contemporânea**, v. 4, n. 2, 2014.

GOMES, D. C.; BARBOSA, L.; SÓRIA, S. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula. **Revista de Sociologia e Política**, v. 20, n. 42, p. 167-181, 2012.

GOMES, V.; PESSÔA, S. A.; VELOSO, F. A. Evolução da produtividade total dos fatores na economia brasileira: uma análise comparativa. **Pesquisa e planejamento econômico**. V. 33, n. 3, 2003.

HEIMBECKER, D.C; ABU-MARRUL, M. ; SILVA, R. S. ; PINHO, A. P. M. ; LIMA, T. C. B. With work and no employment: the meaning of work in the gig economy. **Anais...** In: XIX Annual Conference of the European Academy of Management, Lisboa, 2019.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 139-156, 2002.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, v. 24, n. 1, 2012.

HOM, P. W.; GRIFFETH, R. W. Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. **Journal of applied psychology**, v. 76, n. 3, p. 350, 1991.

IANNI, O. **La era del globalismo**. Siglo XXI, 1999.

JACINTO, P. A.; RIBEIRO, E. P. Crescimento da produtividade no setor de serviços e da indústria no Brasil: dinâmica e heterogeneidade. **Economia Aplicada**, v. 19, n. 3, p. 401-427, 2015.

JAROS, S. J. A Critique of normative commitment in management research. **Management Research Review**, v. 40, n. 5, p. 517-537, 2017.

JAROS, S. J. An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. **Journal of vocational behavior**, v. 51, n. 3, p. 319-337, 1997.

JAROS, S. J.; CULPEPPER R., "An analysis of Meyer and Allen's continuance commitment construct", **Journal of Management and Organization**, Vol. 20 No. 1, pp. 79-99, 2014.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Adaptation and obtainment of evidence for the validity of the "Scale of Perceived Sacrifices Associated with Leaving (the organization)" in the Brazilian context: a study among teachers of basic, technical, and technological education. **Revista de Administração**, v. 52, n. 1, p. 93-102, 2017.

KABINS, A. H.; KABINS, A. H.; XU, X.; BERGMAN, M. E.; BERRY, C. M., WILLSON, V. L. A profile of profiles: A meta-analysis of the nomological net of commitment profiles. **Journal of Applied Psychology**, v. 101, n. 6, p. 881, 2016.

KALLEBERG, A. L. O Crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 69, p. 21-30, 2009.

KANTER, R. M.; Commitment and social organization: a study of c.ommitment mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review**. Vol. 33, 4 p. 499-517, 1968.

KHAN, R.; NASEEM, A.; MASOOD, S. A. Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. **International journal of innovation, management and technology**, v. 7, n. 4, p. 141, 2016.

KIESLER, C.A. **The psychology of commitment**: Experiments linking behavior to belief. New York: Academic Press. 1971.

KLEIN H. J.; BRINSFIELD, C. Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds. **Academy of Management Review**, v. 37, n. 1, p. 130-151, 2012.

KOVÁCS, I. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

KRAMER, J. C. **A Economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?**. 2017. 129 p. Dissertação (Mestrado em direito do Departamento de Ciências Jurídicas) - Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2017.

KREMER, A.; FARIA, J. H.. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **REAd** – Edição 41 Vol. 10 No. 5, set-out 2004.

LAMEIRA, F. L. M; RIBEIRO, T. G. Uber: trabalho precarizado em tempos de economia de compartilhamento na cidade de Belém. **Complexitas - Revista de Filosofia Temática**, v. 4, n. 1, p. 65-70, 2020.

LAUER-LEITE, I. D. Uma análise dos tipos de comprometimento organizacional de trabalhadores de cinco setores de atividades econômicas. **Psicologia para América Latina**, n. 5, p. 0-0, 2006.

LÉLLIS, J. A.; FERREIRA, P. T. A. **A importância da motivação para o comprometimento da equipe no âmbito da Administração Pública**: um estudo de caso no centro de Especialidades Frei Damião-Patos-PB. 2018. 11p. Trabalho de Conclusão de Curso. 2018.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. do. Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 947-967, 2017.

LOSCHER, G.; RUHLE, S.; KAISER, S. **Commitment Profiles of Accountants: A Person-Centred Study of the Commitment towards Profession and Organization**. Behavioral Research in Accounting, 2019.

MARQUES NETO, F. A.; A Nova regulamentação dos serviços públicos. **Revista Eletrônica de Direito Administrativo e Econômico**, v. 1, p. 1-18, 2005.

MARTINS, C. F. L. **As Práticas de gestão de recursos humanos e o comprometimento afetivo dos trabalhadores temporários**: o papel moderador do setor de atividade. 2015. 150 p. Dissertação. (Mestrado Integrado em Psicologia da Faculdade de Psicologia) - Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.

MASON, M. Sample size and saturation in Phd studies using qualitative interviews. **Forum qualitative social research**, Berlin, v. 11, n. 3, p. 1-19, 2010.

MCGEE, G.W., FORD, R. C. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. **Journal of Applied Psychology**, 72, 638–642, 1987.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G. D.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T.; SALES, I. O.; OLIVEIRA, D. L. F.; MONTEIRO, T. C. C. Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional. In:

ENCONTRO DA ANPAD, 23., 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

MENDES, F. S.; CEROY, F. M. **Economia compartilhada e a política nacional de mobilidade urbana: uma proposta de marco legal.** Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/ CONLEG/Senado, Novembro/2015.

MERCURIO, Z. A. Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 4, p. 389-414, 2015.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A Three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Magement Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Testing the "side bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. **Journal of applied psychology**, v. 69, n. 3, p. 372, 1984.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of applied psychology**, v. 78, n. 4, p. 538, 1993.

MEYER, J. P.; BARAK, I.; VANDENBERGHE, C. Revised measures of affective, continuance, and normative commitment to organizations. **Unpublished manuscript.** Department of Psychology, University of Western Ontario, London, Ontario, Canada, 1996.

MEYER, J. P.; BECKER, T. E.; VANDENBERGHE, C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. **Journal of applied psychology**, v. 89, n. 6, p. 991, 2004.

MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace: toward a general model. **Human Resource Management Review**, 11, 299-326.2001.

MEYER, J. P.; MORIN, A. J. S.; WASTI, S. A. Employee commitment before and after an economic crisis: A stringent test of profile similarity. **Human Relations**, v. 71, n. 9, p. 1204-1233, 2018.

MEYER, J. P.; PARFYONOVA, N. M. Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. **Human resource management review**, v. 20, n. 4, p. 283-294, 2010.

MEYER, J. P.; STANLEY, D. J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of vocational behavior**, v. 61, n. 1, p. 20-52, 2002.

MEYER, J. P.; STANLEY, L. J.; PARFYONOVA, N. M. Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 1, p. 1-16, 2012.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MONTALI, L. **Trabalho e família no final dos anos 90**: arranjos familiares de inserção e condições de vida sob o recrudescimento do desemprego. Relatório final apresentado ao CNPq. Campinas: NEPP/Unicamp, 2000.

MONTENEGRO, A. V.; PINHO, A. P. M.; TUPINAMBA, A. C. R. Perfis de comprometimento organizacional: um levantamento bibliográfico. **Revista Encontros Universitários da UFC**, v. 3, n. 1, p. 2469, 2018.

MONTENEGRO, A. V.; TUPINAMBÁ, A. C. R. Estudo sobre Comprometimento Organizacional, Estilos de Liderança e Cultura Organizacional em uma empresa cearense. **Anais...XLII ENANPAD**. Curitiba, 2018.

MORIN, A. J.; MEYER, J. P.; MCINERNEY, D. M.; MARSH, H. W.; GANOTICE, F. A. Profiles of dual commitment to the occupation and organization: Relations to well-being and turnover intentions. **Asia Pacific Journal of Management**, v. 32, n. 3, p. 717-744, 2015.

MOURA, A. F. G.; SILVA, M. R.; CARVALHO, L. C. Comprometimento Organizacional: um estudo com servidores e não servidores do Tribunal de Contas de Mato Grosso do Sul. **Desafio Online**, v. 7, n. 1, 2019.

NEVES, J. M. **A Face oculta da organização**: a microfísica do poder na gestão do trabalho. UFRGS Editora, 2005.

NORONHA, E. " Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Red Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol. 18, p. 111-129, 2000.

OLIVEIRA, E. R. S. **Um estudo sobre antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional no setor público**. 2016. 130 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração e Controladoria) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

O'REILLY, C. A.; CHATMAN, J.. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of applied psychology**, v. 71, n. 3, p. 492, 1986.

OSMAN, O. H.; SARIP, A.; ARIF, L. S. M. What Role Does Continuance Commitment Play In The Relationship Between Affective Commitment And Organizational Citizenship Behaviour? Case Study Somali Telecommunication Industry Players. **Sains Humanika**, v. 9, n. 1-3, 2017.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; DA LUZ, T. R. Comprometimento organizacional de trabalhadores de *call center*. **Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 310-324, 2015.

PAZELLO, E. T.; BIVAR, W.; GONZAGA, G. **Criação e destruição de postos de trabalho por tamanho de empresa na indústria brasileira**. Rio de Janeiro, Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 30, n. 2, ago. 2000.

PINHO, A. P. M. **Comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacionais**: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações. 2009. 256 p. Tese. (Núcleo de Pós-Graduação em Administração – Escola de Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B. **Vínculos do trabalhador com a organização: comprometimento, entrincheiramento e consentimento**. São Paulo: Hucitec, 2014.

PINHO, A. P. M.; FURTADO, V. A.; MONTENEGRO, A. V. Comprometimento organizacional: mapeamento e análise das escalas validadas no Brasil. **Anais...XXII SEMEAD**. São Paulo, 2019.

PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T., BOULIAN, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of applied psychology**, v. 59, n. 5, p. 603, 1974.

POWELL, D. M.; MEYER, J. P. Side bet theory and the three-component model of organizational commitment. **Journal of vocational behavior**, v. 65, n. 1, p. 157-177, 2004.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O Servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

RICCO, M. F. F. **Comprometimento organizacional em condições adversas**: o caso dos pesquisadores do Centro Técnico Aeroespacial. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

RODRIGUES, A. C. A. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido?** Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização. 2011. 197 p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, 2011.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Do Comprometimento de Continuação ao Entincheiramento Organizacional: evidências de sobreposição entre os construtos. **Anais..., ENANPAD**, 2011. Rio de Janeiro. 2011.

ROUSSEAU, D. M. Why workers still identify with organizations. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 19, n. 3, p. 217-233, 1998.

RUBERY, J. Structured labour markets, worker organisation and low pay. **Cambridge journal of Economics**, v. 2, n. 1, p. 17-36, 1978.

SALANCIK, G. R. Commitment and the control of organizational behavior and belief. **New directions in organizational behavior**, v. 1, p. 54, 1977.

SCOPINHO, R. A. Privatização, reestruturação e mudanças nas condições de trabalho: o caso do setor de energia elétrica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 5, p. 19-36, 2002.

SHARMA M.; KHOSLA R. An analysis of continuance commitment amongst public and private sector banks in punjab. **International Journal in Commerce, IT and Social Sciences** v.5, 2018.

SILVA, A. J. **Comprometimento organizacional**: nível de comprometimento em uma agência de varejo de uma instituição financeira. 2011. 90 p. Monografia (Bacharelado - Departamento de Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

SILVA, A. M. **Comprometimento organizacional**: o caso da indústria de fibras de SISAL LTDA–SISALTEC. 2018. 80 p. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2018.

SILVA, J. R. G.; VERGARA, S. C. O Significado da mudança: as percepções dos funcionários de uma empresa brasileira diante da expectativa de privatização. **Revista de Administração Pública**, v. 34, n. 1, p. 79-99, 2000.

SINGH, A.; GUPTA, B. Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. **Benchmarking: An International Journal**, v. 22, n. 6, p. 1192-1211, 2015.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional**: a análise de um modelo pós-cognitivo. Tese (doutorado) — Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed Editora, 2008. p. 265-274.

SOEIRO, J. **A Formação do Precariado. Transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal**. 2015. 415 p. Tese. Universidade de Coimbra. 2015.

SOLINGER, O. N.; VAN O., Woody; ROE, R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of applied psychology**, v. 93, n. 1, p. 70, 2008.

SOUZA, M. S. **"Uberização" nas relações de emprego à luz da consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) brasileira**. 2018. 90 p. Monografia. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2018.

SOUZA, S. A. D.; MOULIN, M. G. B. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 17, n. 1, p. 49-65, 2014.

STANLEY, D. J.; MEYER, J. P.; JACKSON, T.; A., MALTIN; E. R., MCINNIS; K., KUMSAR, Y.; SHEPPARD, L. Cross-cultural generalizability of the three-component model of commitment. In: **Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology**, New York, NY. 2007.

STANLEY, L.; VANDENBERGHE, C.; VANDENBERG, R.; BENTEIN, K. Commitment profiles and employee turnover. **Journal of Vocational Behavior**, v. 82, n. 3, p. 176-187, 2013.

STECICA, J. P.; STECCA, F.L.P.A.; ENDE, M. V.; BENTO, M. S. O Comprometimento organizacional segundo o perfil dos colaboradores de cooperativas de crédito. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC**, Santa Maria, v.4, n.7, Págs. 21-34, Jan./Jun. 2017.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. Transformations in the labor market and the Brazilian experience after labor reform of. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 12, p. 01-24, 2018.

VENÂNCIO, D. M.; DUTRA, A.; FIATES, G.G.S.; FEUERSCHÜTTE, S.G. Comprometimento organizacional: confrontando o comprometimento afetivo e o instrumental entre trabalhadores autônomos e efetivos de salões de beleza. **HOLOS**, [S.l.], v. 2, p. 169-182, abr. 2015.

VIEIRA, L. **Cidadania e globalização**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

WASTI, S. A. Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. **Journal of vocational behavior**, v. 67, n. 2, p. 290-308, 2005.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, 7, 418-428. 1982.

WIENER, Y. VARDI, Y. Relationships between job, organization, and career commitment and work outcomes - an integrative approach. **Organizational Behavior and Human Performance**, 26, 81-96.1980.

APÊNDICE A

Roteiro de Entrevista

1ª etapa: Dados pessoais.

Idade:

Sexo:

Escolaridade:

Estado civil:

Profissão:

Nível de renda:

Número de dependentes:

Tempo de serviço no cargo:

Tempo de serviço na organização:

Ocupação:

2ª etapa: Responde questões relacionadas aos significados e percepções do construto.

2.1 Perguntar ao entrevistado o que significa um trabalhador comprometido com a organização;

2.2 Disponibilizar ao entrevistado 3 papéis em branco para que expresse suas ideias do que seja um trabalhador comprometido;

2.3 Solicitar que o entrevistado coloque esses papéis em ordem de importância, de acordo com os seus critérios;

2.4 Solicitar que o entrevistado leia sua escolha e justifique.

3ª etapa: Responde questões relacionadas aos perfis do construto.

3.1 O pesquisador disponibilizará à mesa 15 fichas correspondentes aos itens da escala de CO (5 fichas de cada dimensão);

3.2 Pedir para o entrevistado escolher 9 fichas (de acordo com o que ele considera ser um trabalhador comprometido);

3.3 Solicitar que o entrevistado as leia e explique por que escolheu aquelas 9 que representam para ele um trabalhador comprometido;

4ª Etapa: Responde questões sobre a análise comparativa entre as dimensões do construto.

4.1 O pesquisador irá expor na mesa somente fichas correspondentes à dimensão afetiva (CA);

4.2 Solicitar que o entrevistado leia as fichas expostas;

4.3 Perguntar ao entrevistado:

- Essas ideias representam um trabalhador comprometido?
- E pensando no seu contexto de trabalho e atuação no mercado, você considera que esses aspectos estimulam o **seu** comprometimento? Por quê?
- Pensando no contexto de trabalho atual brasileiro você considera que um trabalhador se compromete com a organização desta forma?

OBS: realizar esse momento utilizando posteriormente fichas da dimensão de continuação (CC) e depois fichas da dimensão normativa (CN).

5ª etapa: Responde questões relacionadas às trocas laterais

- Ao analisar o seu trabalho e tudo que você recebe através dele, você considera que seus ganhos são equivalentes ao que você oferece à organização?
- Você acredita que essa troca estabelecida entre você e a organização fomenta seu comprometimento?
- Você acha que teria mais perdas do que ganhos se abrisse mão dos benefícios que tem ao trabalhar para essa organização?
- E acha que encontraria um lugar no mercado de trabalho atual? Por quê?
- Das coisas que você recebe em função do seu trabalho, o que você mais valoriza?

6ª etapa: Responde questões relacionadas à precarização e contexto do trabalho no Brasil.

5.1 Considerando toda a discussão existente hoje no Brasil sobre as leis trabalhistas e formas de contrato:

- O que você considera importante para que um trabalhador permaneça comprometido com a organização a qual é vinculado?
- Você acha que as leis trabalhistas e formas de contratação afetam a maneira como o indivíduo se compromete com a organização? Por quê?
- O que o seu trabalho proporciona a você neste momento?
- Como você avalia as condições de trabalho ao qual é submetido?

Finalizar a entrevista perguntando se o entrevistado tem algo a acrescentar.

Agradecer a participação do entrevistado e se colocar à disposição para qualquer dúvida ou necessidade.

APÊNDICE B

Fichas utilizadas nas etapas 3 e 4 da entrevista semiestruturada.

Na Etapa 3 as quinze fichas abaixo foram misturadas umas às outras e apresentadas aos entrevistados, já na Etapa 4 estas foram expostas aos indivíduos agrupadas de acordo com cada dimensão do construto.

Itens relativos ao Comprometimento Afetivo:

Sinto os objetivos dessa organização como se fossem os meus.
Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.
Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem os meus.
Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.
Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar.

Itens relativos ao Comprometimento Normativo:

Deixar essa organização agora exigiria consideráveis sacrifícios pessoais
Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.
Para mim, os custos de deixar essa organização seriam maiores que os benefícios.
Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização agora.
Não abandono essa organização devido às perdas que me prejudicariam.

Itens relativos ao Comprometimento de Continuação:

Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.
Se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correto deixar essa organização.
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.
Sinto-me em dívida para com essa organização.
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.