

TRABALHO FEMININO POR APLICATIVOS: PROCESSO DECISÓRIO E SATISFAÇÃO DE MULHERES MOTORISTAS EM PORTO VELHO-RO

**FEMALE WORK THROUGH APPS: DECISION-MAKING AND JOB
SATISFACTION AMONG WOMEN DRIVERS IN PORTO VELHO, BRAZIL**

Ciências Sociais Aplicadas • 26/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792902926](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792902926)

Andrea Sampaio de Oliveira
Rosalia Maria Passos da Silva

RESUMO

O trabalho por meio de aplicativos de mobilidade urbana tem se apresentado como uma alternativa de geração de renda para mulheres. Este artigo tem como objetivo compreender fatores que influenciam o processo decisório de mulheres que atuam como motoristas de aplicativo em Porto Velho-RO e analisar sua satisfação no trabalho. Realizou-se um levantamento (survey) com questionário estruturado e aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho (EST), considerando as dimensões satisfação com colegas, salário e natureza do trabalho. Participaram 54 mulheres, selecionadas por amostragem não probabilística por conveniência, com uso da técnica bola de neve. Os ganhos financeiros foram o principal motivo de ingresso na atividade (53,8%). A maioria das participantes tinha filhos (81,5%) e 55,6% afirmaram ser as únicas provedoras do lar. Embora 75,9% tenham declarado satisfação geral com o trabalho e 59,3% manifestado intenção de permanecer na atividade, os resultados evidenciam a importância de distinguir a satisfação geral declarada daquela avaliada por dimensões específicas da EST. Não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nos escores de satisfação segundo estado civil, presença de filhos, condição de única provedora e escolaridade. Os resultados são restritos ao grupo investigado e indicam a importância de considerar as condições econômicas e as dimensões específicas da satisfação no trabalho.

Palavras-chave: Motoristas de aplicativo; Mulheres; Processo decisório; Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

Work through urban mobility applications has emerged as an alternative source of income for women. This article aims to understand the factors influencing the decision-making process of

women working as app-based drivers in Porto Velho, Rondônia, Brazil, and to analyze their job satisfaction. A survey was conducted using a structured questionnaire and the Job Satisfaction Scale (EST), considering the dimensions of satisfaction with coworkers, salary, and the nature of the work. The study included 54 women, selected through non-probability convenience sampling using the snowball sampling technique. Financial gains were the main reason for entering the occupation (53.8%). Most participants had children (81.5%), and 55.6% reported being the sole providers for their households. Although 75.9% reported overall job satisfaction and 59.3% expressed an intention to remain in the occupation, the findings highlight the importance of distinguishing between self-reported overall satisfaction and satisfaction assessed across specific dimensions of the EST. No statistically significant differences in satisfaction scores were found according to marital status, having children, being the sole household provider, or educational level. The findings are limited to the group investigated and highlight the importance of considering economic conditions and specific dimensions of job satisfaction.

Keywords: App-based drivers; Women; Decision-making; Job satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho por meio de aplicativos de mobilidade urbana ampliou as possibilidades de geração de renda e de inserção profissional. Entretanto, a adesão a essa atividade ocorre em um contexto de desigualdades no acesso ao mercado de trabalho e de mudanças nas formas de organização laboral. A literatura sobre uberização discute como as plataformas digitais reorganizam a prestação de serviços e as relações de trabalho, ao mesmo tempo que atribuem

aos trabalhadores responsabilidades relacionadas à gestão da própria atividade (Abílio, 2019; Abílio, 2020).

A inserção das mulheres nessa atividade precisa ser compreendida considerando as condições sociais e econômicas em que suas escolhas profissionais são realizadas. A conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares é uma questão relevante, uma vez que as tarefas domésticas e de cuidado permanecem distribuídas de forma desigual entre homens e mulheres. Nesse cenário, a flexibilidade associada às plataformas pode ser percebida como uma oportunidade, mas não significa, necessariamente, redução da jornada ou maior satisfação no trabalho.

O processo decisório envolve fatores pessoais, econômicos e sociais. A Teoria da Racionalidade Limitada, de Simon (1960), contribui para compreender que as decisões são tomadas sob limites de tempo, informação e recursos, sem que todas as alternativas e consequências possam ser avaliadas integralmente. Assim, a escolha pela atividade de motorista de aplicativo pode envolver a combinação entre necessidade financeira, oportunidade de trabalho, autonomia percebida e condições concretas de vida.

A satisfação no trabalho constitui uma dimensão relevante para compreender a experiência dessas profissionais. A avaliação geral da satisfação pode diferir daquela obtida quando se examinam aspectos específicos, como remuneração, relações com colegas e natureza do trabalho. A Escala de Satisfação no Trabalho proposta por Siqueira (2008) permite analisar dimensões dessa experiência; neste estudo, foram consideradas três dimensões pertinentes à atividade investigada.

Diante desse contexto, o artigo tem como objetivo compreender os fatores que influenciam o processo decisório de mulheres que escolhem trabalhar como motoristas de aplicativo em Porto Velho-RO e analisar seu nível de satisfação no trabalho. A análise concentra-se no perfil das participantes, nas motivações para ingresso na atividade, nas condições econômicas e na satisfação declarada e mensurada. A pesquisa não pretende generalizar os resultados para todas as motoristas de aplicativo, mas contribuir para a compreensão das experiências das participantes investigadas.

2. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E MOBILIDADE URBANA

A concepção histórica do termo "trabalho," originado do latim *tripalium* como instrumento de tortura, inicialmente associava o trabalho a um fardo ou sacrifício. No entanto, a partir do Renascimento e das transformações estruturais do século XVIII, o trabalho passou por uma redefinição ao abandonar a conotação de castigo para adquirir um novo significado ligado à realização pessoal e profissional (Dos Santos Ribeiro; Leda, 2004).

Mudanças profundas ocorreram no cenário global do trabalho, moldadas por avanços tecnológicos, transformações sociais e alterações econômicas. Essas transformações não são isoladas, estando intimamente ligadas à evolução da mobilidade urbana. Juntas, redefinem não apenas a natureza do trabalho, mas também a forma como as pessoas se deslocam nas cidades (Druck, 2011; Pinto; Antunes, 2018).

A ascensão da tecnologia da informação e comunicação desempenhou um papel central na reconfiguração das estruturas

laborais. O trabalho remoto, uma exceção no passado, tornou-se comum em diversos setores. A capacidade de se conectar digitalmente possibilitou que profissionais desempenhassem suas funções de qualquer lugar do mundo, desafiando as estruturas tradicionais de escritórios fixos e promovendo uma força de trabalho distribuída (Dos Santos ribeiro; Leda, 2004; Druck, 2011; Pinto; Antunes, 2018).

Essa nova perspectiva do trabalho o coloca no cerne da vida das pessoas, não mais como uma ocupação servil, mas como uma condição essencial para a liberdade, desenvolvimento e plenitude da vida humana (Dos Santos Ribeiro; Leda, 2004). A compreensão do trabalho pode ser abordada tanto sob a ótica econômica, relacionada à subsistência e satisfação das necessidades materiais básicas, quanto pela perspectiva social, envolvendo a construção da identidade e dignidade do indivíduo (Morin; Tonelli; Pliopas, 2007).

As transformações estruturais do trabalho, impulsionadas pela crise da acumulação capitalista na década de 1970, culminaram na necessidade de uma "reorganização produtiva". O modelo "Toyotista" emergiu como substituto do "Taylorismo-fordismo," marcando a transição para a acumulação flexível (Alves, 2002; Pochmann, 2009; Pinto; Antunes, 2018). Este modelo, característico do capitalismo contemporâneo, manteve a exploração do trabalho, adaptando-se às mudanças tecnológicas e dando origem a novas formas de trabalho, incluindo o trabalho oferecido por aplicativos de mobilidade urbana (Druck, 2011; Pinto; Antunes, 2018).

Em meio a essas transformações, a Uber, fundada por Garrett Camp e Travis Kalanick, não apenas revolucionou o setor de transporte,

mas também provocou debates sobre os impactos sociais e econômicos dessas novas formas de trabalho.

No contexto brasileiro, o movimento "uberização" ganhou força às vésperas da Copa do Mundo de 2014, expandindo-se rapidamente em âmbito nacional (Serrano; Baldanza, 2017; Silva; Faturi; 2020). As novas formas de trabalho impulsionadas pela tecnologia têm transformado significativamente o cenário laboral. O avanço da tecnologia trouxe consigo modalidades como o trabalho remoto, impulsionado por ferramentas de comunicação online e compartilhadas. Plataformas de freelancers e economia de gig oferecem oportunidades flexíveis, permitindo que profissionais prestem serviços de forma independente (Da Silva Campos; Gonçalves, 2022).

A economia de gig, ou economia de freelancers, é um modelo econômico em que trabalhadores temporários e autônomos, conhecidos como "gig workers" ou freelancers, são contratados para realizar tarefas específicas por meio de plataformas online. Caracterizada pela flexibilidade para ambos os trabalhadores e empregadores, essa abordagem permite contratações sob demanda, sem compromissos de longo prazo.

Plataformas como Uber, Airbnb e Upwork facilitam a conexão entre os prestadores de serviços e clientes. Embora ofereçam aos trabalhadores mais autonomia, a economia de gig também levanta preocupações sobre segurança no emprego e benefícios sociais, exigindo uma reavaliação das políticas trabalhistas tradicionais (Cochrane; Mello, 2020; da Silva Campos; Gonçalves, 2022).

A automação e a inteligência artificial estão alterando certas funções, exigindo habilidades adaptativas dos trabalhadores. Além disso, as realidades virtual e aumentada 24 têm potencial para criar ambientes de trabalho virtuais e facilitar a aprendizagem à distância. No entanto, essas mudanças também levantam questões sobre segurança no emprego, proteção social e a necessidade de adaptação das políticas trabalhistas tradicionais para enfrentar os desafios emergentes (Pinto; Antunes, 2018).

Neste contexto, a introdução da "uberização do trabalho", como parte integrante da acumulação flexível, trouxe consigo novas dinâmicas para as relações laborais (Figura 1). Fundada em 2009, a Uber rapidamente expandiu globalmente com seu inovador modelo de corridas por demanda, transformando veículos em meios de produção e motoristas em profissionais autônomos (Serrano; Baldanza, 2017; Silva; Faturi, 2020).

Apesar das críticas relacionadas à informalidade e à precarização, esse novo paradigma é percebido como uma fonte potencial de liberdade e autonomia, com a possibilidade de melhorar a qualidade de vida ao permitir a conciliação entre vida pessoal e profissional (Abílio, 2019; Parra, 2020; Abílio, 2021). Figura 1 – A uberização e a “evolução” do labor Fonte: Parra, (2020). A essência desse modelo diverge substancialmente das formas tradicionais de emprego, com a intermediação digital sendo central para a "uberização."

Essa abordagem caracteriza-se pela comunicação entre motoristas e usuários por meio de plataformas online, eliminando estruturas hierárquicas convencionais e estabelecendo uma conexão instantânea entre oferta e demanda (Serrano; Baldanza, 2017; Silva; Faturi, 2020). Os motoristas de aplicativos, frequentemente

chamados de "parceiros" ou "driver-partners", desfrutam de considerável autonomia em suas atividades laborais. Têm a flexibilidade de definir horários, decidir quando aceitar corridas e escolher a extensão de seu envolvimento com a plataforma (Amorim; Bruner Moda, 2020).

Contudo, essa autonomia levanta questões sobre a precarização do trabalho, pois a falta de benefícios tradicionais, como seguro saúde e estabilidade no emprego, contribui para uma dinâmica informal e instável. A "uberização" tem sido tema constante de debates na academia, com críticos apontando para a precarização, ao mesmo tempo que se destacam a liberdade e autonomia aparentes que o modelo oferece (Abílio, 2019; Abílio, 2021).

2.1. Processos Decisórios em Ambientes de Trabalho

O processo decisório no ambiente de trabalho é uma dimensão que influencia diretamente na dinâmica organizacional e no bem-estar dos colaboradores. Em particular, ao investigar o processo decisório no contexto das mulheres motoristas de aplicativo de mobilidade urbana, é essencial compreender as nuances e desafios específicos que permeiam essa realidade (Braga, 1987; Kladis; Freitas, 1995).

O ambiente de trabalho dessas motoristas, caracterizado pela natureza flexível e descentralizada, demanda uma abordagem atenta ao processo decisório. As escolhas que essas profissionais enfrentam, desde a aceitação de corridas até a gestão de horários, são elementos essenciais para o entendimento do impacto dessas decisões em sua satisfação e eficiência laboral (De Souza Moraes; de Oliveira; Accorsi, 2019).

Aspectos como a autonomia na tomada de decisões e a flexibilidade na condução das atividades diárias podem ser fatores determinantes para a satisfação das mulheres motoristas. No entanto, é fundamental considerar também os desafios específicos que podem surgir, como a segurança durante as corridas e a equidade nas oportunidades de trabalho, para garantir um ambiente decisório saudável (Greggo et al., 2022).

Segundo o ministério do trabalho, em nota técnica (Brasil, 2023; P. 04): Os riscos inerentes ao teletrabalho e ao trabalho plataformizado estão sendo paulatinamente detectados pelas autoridades e por pesquisas científicas, mas demandam, igualmente, a aplicação do preceito fundamental que exige a redução de tais riscos, por meio da utilização de instrumentos adequados para a proteção dos trabalhadores (art. 7º, XXII da Constituição Federal de 1988).

O direito a um meio ambiente saudável para os trabalhadores e as trabalhadoras que atuam nessas condições (home office ou trabalho plataformizado) depende de condutas proativas de empregadores e empresas proprietárias de plataformas digitais para ser implementado, independentemente do questionamento quanto à natureza jurídica de tais vínculos.

A literatura sobre processo decisório organizacional fornece uma base teórica valiosa para a compreensão dos mecanismos envolvidos na tomada de decisões no contexto do trabalho. Modelos cognitivos, teorias comportamentais e abordagens estratégicas fornecem informações relevantes que podem ser aplicadas à análise do processo decisório das mulheres motoristas de aplicativo (Kladis; Freitas, 1995).

A Teoria da Decisão Racional, que sugere que as decisões são baseadas em uma avaliação cuidadosa de custos e benefícios, pode apontar como as motoristas consideram aspectos práticos, como ganhos financeiros e segurança, ao decidir ingressar e permanecer na profissão (Ribeiro; Leite; Crozatti, 2006). A Teoria da Expectativa de Vroom, foca na motivação, e contribui para a compreensão dos impulsos que direcionam as mulheres motoristas, seja em busca de autonomia financeira, flexibilidade de horários ou outros fatores motivacionais específicos (Vroom, 1964; Alves Filho; De Araújo, 2001).

A Teoria da Perspectiva de Gênero, destacando a influência do gênero nas decisões e experiências, é categórica para entender as particularidades enfrentadas por mulheres em um mercado de trabalho predominantemente masculino (Póvoa et al., 2017). A Teoria da Avaliação de Risco concentra-se na forma como as pessoas percebem e respondem a riscos durante a tomada de decisão, oferecendo insights sobre como as avaliações de segurança moldam as escolhas profissionais das motoristas (Fortes, 2011). A Teoria da Racionalidade Limitada, proposta por Herbert A. Simon, sugere que, devido a limitações cognitivas, as decisões são tomadas de maneira menos racional, proporcionando uma perspectiva valiosa sobre como fatores emocionais e práticos influenciam as escolhas das motoristas (Simon, 1960).

A Hierarquia das Necessidades de Maslow, abordando aspirações humanas em diferentes níveis, pode ser aplicada para entender como as necessidades das mulheres motoristas, desde as mais básicas até as mais elevadas, influenciam seu engajamento e satisfação no trabalho (Maslow, 1954).

A Motivação-Higiene de Herzberg, considerando fatores motivacionais e higiênicos no ambiente de trabalho, é essencial para compreender elementos que contribuem para a satisfação ou insatisfação das motoristas (Herzberg, 1959). As Teorias X e Y de McGregor, explorando diferentes visões sobre a natureza humana e o trabalho, podem esclarecer como percepções sobre o trabalho influenciam o processo decisório e o nível de satisfação das mulheres motoristas (McGregor, 1960).

Essas teorias quando integradas, proporcionam um arcabouço conceitual abrangente para a análise do processo decisório e satisfação das mulheres motoristas de aplicativo em Porto Velho, contribuindo para uma compreensão mais profunda dos fatores que moldam suas experiências no ambiente de trabalho.

No contexto feminino, o processo decisório é influenciado por diversos fatores que refletem tanto aspectos individuais quanto estruturais na sociedade. Inicialmente, a busca por educação e qualificação é uma etapa importante, haja vista que mulheres muitas vezes enfrentam estereótipos de gênero em determinadas áreas. Além disso, a tomada de decisões é afetada pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, uma consideração determinante para muitas mulheres que precisam conciliar 32 responsabilidades familiares com suas carreiras (Mainero; Sullivan, 2005; Masson, 2021).

Os desafios e a discriminação de gênero também são componentes importantes no processo decisório. Segundo, Moreira; Fleck e Viana, (2020), a discriminação do gênero feminino pode ser entendida como um processo histórico cumulativo de transformação de hábitos em instituições. O receio de enfrentar obstáculos adicionais pode moldar escolhas específicas de setores ou cargos.

À medida que mais mulheres buscam posições de liderança e empreendedorismo, enfrentam desafios como a disparidade de gênero em cargos executivos. A construção de uma rede de contatos e a busca por mentoria são estratégias adotadas para avançar nas carreiras (Moreira; Fleck; Viana, 2020; Valadare; Neto; Diniz, 2022). A crescente conscientização sobre diversidade e inclusão tem impactado nas decisões das mulheres, levando-as a buscar ambientes de trabalho que promovam igualdade de oportunidades.

O contexto das políticas empresariais e governamentais, incluindo leis e regulamentações sobre igualdade de gênero também influenciam a escolha de empregadores que promovem um ambiente de trabalho inclusivo (Diogo Coutinho, 2006; Lisboa, 2008; Olinto, 2011; Baltar; Leone, 2015; Dos Santos; De Assis, 2021).

2.2. Satisfação das Mulheres no Trabalho e a Qualidade de Vida

A satisfação no trabalho é algo importante a ser considerado na análise do ambiente laboral ao impactar diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores. Para as mulheres envolvidas no cenário específico das motoristas de aplicativo de transporte urbano, compreender os fatores que influenciam sua satisfação é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo (Hora; Ribas Júnior; Souza, 2018).

A satisfação no trabalho está ligada à percepção de justiça organizacional e ao respeito da organização para com seus colaboradores. No contexto das motoristas de aplicativo, a forma como são tratadas, a igualdade de oportunidades, e o reconhecimento de suas contribuições são elementos que podem

impactar significativamente a satisfação profissional (Assmar; Ferreira; 2005; Rego, 2001).

Segundo Locke, (1976), as atitudes, comportamentos e decisões do trabalhador em relação ao seu trabalho são moldados pela avaliação que o mesmo faz do ambiente laboral e dos benefícios que obtém em troca, seja de forma positiva ou negativa. A satisfação no trabalho é um conceito complexo, composto por diversos fatores interconectados. Esses fatores abrangem características intrínsecas à natureza do trabalho e ao ambiente em que é realizado, bem como características extrínsecas que fogem ao controle direto do trabalhador.

Dentre esses fatores, destacam-se a satisfação em relação às responsabilidades laborais, remuneração, oportunidades de promoção, relacionamento com colegas e supervisores (Siqueira, 2008; Rueda; Lima; Raad, 2014). Esses fatores estão também relacionados com a qualidade de vida desses trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

A qualidade de vida, por sua vez, transcende o ambiente de trabalho e abrange diversos aspectos do cotidiano, incluindo saúde física e mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além da sensação de pertencimento e realização. É importante proporcionar um ambiente laboral saudável, que possibilite ao trabalhador condições de desenvolver suas atividades com satisfação e bem-estar (Rueda; Lima; Raad, 2014).

No contexto específico das motoristas de aplicativo, que muitas vezes enfrentam desafios únicos, compreender como o trabalho

influencia esses diferentes aspectos da qualidade de vida é fundamental (Conte, 2003).

3. METODOLOGIA

A pesquisa de abordagem mista, foi realizada por meio de levantamento (survey), com questionário estruturado e análise de informações sociodemográficas, fatores associados ao processo decisório, contexto familiar, benefícios e satisfação no trabalho. O estudo foi desenvolvido com mulheres que trabalhavam como motoristas de aplicativo de mobilidade urbana em Porto Velho-RO. A análise apresentada neste artigo privilegia os fatores de escolha pela atividade e a satisfação no trabalho.

A amostra foi composta por 54 participantes. Como não havia dados oficiais sobre o número de motoristas de aplicativo na cidade, a seleção ocorreu por amostragem não probabilística por conveniência, com uso da técnica bola de neve, na qual participantes já incluídas indicaram outras mulheres que poderiam integrar o estudo (Vinuto, 2014). O recrutamento ocorreu por redes sociais e convites presenciais, com disponibilização do questionário por link e QR code. A amostra alcançada foi inferior ao tamanho inicialmente estimado, em razão de limitações logísticas e operacionais, da dificuldade de localizar as profissionais e da não adesão de algumas convidadas. Essa limitação impede a generalização estatística dos resultados para o conjunto das motoristas de aplicativo.

A coleta foi realizada por instrumento elaborado pela autora, com questões sociodemográficas e sobre a atividade profissional, além da Escala de Satisfação no Trabalho (EST), proposta por Siqueira (2008).

Considerando as características do trabalho investigado, foram analisadas três dimensões da escala: satisfação com colegas, salário e natureza do trabalho. As respostas utilizaram escala tipo Likert de sete pontos, e os escores foram calculados pela média dos itens de cada dimensão. A análise deve ser interpretada considerando que foram utilizadas três das cinco dimensões descritas para a escala.

Os dados foram organizados e analisados no software JAMOV, versão 2.3.28. As variáveis categóricas foram descritas por frequências absolutas e relativas; as variáveis numéricas, por medidas de tendência central e dispersão. Para as comparações entre grupos, foram utilizados os testes t de Student ou Mann-Whitney, conforme a distribuição dos dados, e a correlação de Spearman para avaliar relações entre variáveis quantitativas não normalmente distribuídas. Adotou-se nível de significância de 5%. O coeficiente alfa de Cronbach foi de 0,9392 para as três dimensões analisadas, indicando consistência interna elevada na amostra estudada.

O estudo foi submetido à Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Rondônia, sob CAAE 71164023.8.0000.5300. As participantes foram informadas sobre os objetivos da pesquisa e convidadas a registrar o consentimento livre e esclarecido. As informações que poderiam identificá-las individualmente foram tratadas com confidencialidade.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Participaram da pesquisa 54 mulheres, com média de idade de aproximadamente 36 anos. A maioria tinha filhos (81,5%), e 39% eram casadas ou viviam em união estável. Quanto à escolaridade, 37%

tinham ensino médio completo, 20,4% ensino superior incompleto e 31,5% ensino superior completo ou pós-graduação, conforme os agrupamentos apresentados na dissertação. Esses dados mostram diversidade no perfil educacional das participantes, embora não permitam estabelecer relações causais entre escolaridade e escolha profissional.

A composição familiar é um elemento importante para contextualizar esses resultados. Além dos 81,5% que tinham filhos, 55,6% das respondentes declararam ser as únicas provedoras do lar. Esses indicadores mostram que a decisão profissional ocorre, para parte expressiva do grupo, em um contexto no qual a renda obtida com o trabalho está relacionada à manutenção da família. Eles não permitem, contudo, concluir que a maternidade ou a condição de provedora determine a escolha pela atividade.

A maior parcela das participantes trabalhava na atividade havia três a cinco anos (52,7%), enquanto 37% declararam jornada diária de nove a doze horas. Esses dados sugerem que a flexibilidade de horários não corresponde, necessariamente, a uma jornada reduzida. Como se trata de informações autorrelatadas e de uma amostra não probabilística, os resultados descrevem apenas as participantes deste estudo.

Variáveis	Quantidade (n = 54)	Participação percentual (%)
Faixa de tempo de trabalho na área (Em anos)		
≤ 2	20	37
3 a 5	29	52,7
> 5	5	9,3
Carga horária de trabalho (Em horas)		
1 --- 3	1	1,9
3 --- 6	5	9,2
6 --- 9	16	29,6
9 --- 12	20	37,0
12 --- 15	7	13,0
>15	4	7,4

Tabela 1. Tempo de atuação e carga horária das motoristas

A permanência na atividade não era apenas uma experiência pontual para as respondentes, embora o tempo de atuação, isoladamente, não demonstre estabilidade financeira ou satisfação. A jornada diária de nove a doze horas, informada por 37% das participantes, também precisa ser considerada ao interpretar a flexibilidade frequentemente associada ao trabalho por plataformas.

Os ganhos financeiros foram o principal fator de escolha pela profissão, indicados por 53,8% das participantes. Em seguida apareceram o trabalho temporário enquanto oportunidade momentânea (14,8%), o desemprego (13%), a flexibilidade de horário relacionada à disponibilidade para os filhos (9,2%) e a busca por novas experiências (9,2%). A predominância da motivação financeira indica que, para o grupo investigado, o ingresso na atividade esteve sobretudo associado à necessidade de geração de renda.

Variáveis	Quantidade (n=54)	Participação percentual (%)
Ganhos financeiros	29	53,8
Flexibilidade de horário/disponibilidade para os filhos	5	9,2
Bico momentâneo	8	14,8
Desemprego	7	13,0
Novas experiências	5	9,2

Fonte: Elaborado pela autora, (2024).

Tabela 2. Influenciadores na escolha da atividade

As demais motivações ajudam a qualificar esse quadro. O trabalho temporário, entendido como oportunidade momentânea, foi mencionado por 14,8%; o desemprego, por 13%; a flexibilidade de horário relacionada à disponibilidade para os filhos, por 9,2%; e a busca por novas experiências, também por 9,2%. Portanto, embora a flexibilidade faça parte das razões relatadas, ela apareceu com menor frequência do que a necessidade de obter ganhos financeiros. A decisão deve ser compreendida a partir da combinação de alternativas profissionais percebidas e condições materiais concretas.

A importância econômica da atividade também aparece no fato de 55,6% das participantes afirmarem ser as únicas provedoras do lar. Quanto à renda obtida com o trabalho, 40,7% informaram receber entre R\$ 1.320,00 e R\$ 2.640,00.

A maioria das participantes declarou não receber benefícios da empresa (74,1%) nem do governo (88,9%). Além disso, 72,2% afirmaram ter adquirido um veículo para utilizar na atividade. Os dados indicam que, para as participantes, o exercício do trabalho pode envolver investimento individual e acesso limitado a benefícios. Em conjunto com os relatos de ausência de benefícios empresariais e governamentais, esse resultado indica que o suporte institucional foi pouco frequente entre as respondentes.

Quanto à satisfação, 75,9% das participantes responderam que estavam satisfeitas com o trabalho de motorista de aplicativo e 59,3% afirmaram que pretendiam permanecer na atividade. Entretanto, na Escala de Satisfação no Trabalho, 44% foram classificadas como indiferentes, 33% como satisfeitas e 23% como insatisfeitas. A diferença entre a pergunta geral e os resultados da escala sugere

que a avaliação global do trabalho não coincide necessariamente com a avaliação de dimensões específicas. Essa diferença deve ser interpretada com cautela, considerando que as medidas não são equivalentes.

Variável	Quantidade (n=54)	Participação percentual (%)
Satisfeita no trabalho		
<i>Não</i>	13	24,1
<i>Sim</i>	41	75,9
Pretende se manter na atividade		
<i>Não</i>	22	40,7
<i>Sim</i>	32	59,3
Níveis de satisfação pela EST		
<i>Indiferente</i>	24	44
<i>Satisfeito</i>	18	33
<i>Insatisfeito</i>	13	23

Fonte: Elaborado pela autora, (2024).

Tabela 3. Nível de satisfação relatada das trabalhadoras e segundo a ES

A diferença entre os dois indicadores merece atenção. A pergunta direta sobre satisfação captou uma avaliação global positiva para a maioria, enquanto a classificação baseada na EST apresentou a indiferença como categoria mais frequente. Na dissertação, a escala foi aplicada às dimensões de satisfação com colegas, salário e natureza do trabalho, com respostas em escala Likert de sete pontos. Assim, os resultados da escala não devem ser tratados como equivalentes à resposta geral: cada medida observa aspectos distintos da experiência profissional.

Não foram observadas diferenças estatisticamente significativas nos escores de satisfação quando as participantes foram comparadas segundo estado civil ($p = 0,540$), presença de filhos ($p = 0,704$), condição de única provedora do lar ($p = 0,869$) e nível de escolaridade ($p = 0,398$). Portanto, nesta amostra, não foi identificada associação estatisticamente significativa entre essas variáveis e os escores de satisfação.

Os resultados podem ser discutidos à luz da Teoria da Racionalidade Limitada de Simon (1960), pois a escolha pela atividade envolve condições concretas de tempo, recursos e oportunidades. A necessidade de renda foi o motivo mais citado, enquanto a flexibilidade também apareceu entre as razões de ingresso. A coexistência de satisfação geral declarada e de indiferença identificada por parcela expressiva das participantes na escala reforça a importância de distinguir a avaliação geral da atividade das dimensões específicas do trabalho. Como o estudo é transversal e se baseia em uma amostra não probabilística, não permite estabelecer relações causais nem generalizar os achados para todas as motoristas.

Em síntese, os dados apontam uma tensão entre a importância econômica do trabalho, a autonomia percebida e as condições concretas de sua realização. A necessidade de renda aparece como principal motivação, enquanto a jornada prolongada, o investimento em veículo e a baixa frequência de benefícios ajudam a dimensionar os custos assumidos pelas trabalhadoras. A satisfação global declarada e a indiferença observada em parte das respostas à escala também indicam que a permanência na atividade não deve ser interpretada, por si só, como evidência de satisfação plena.

5. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo analisou fatores que influenciam o processo decisório de mulheres que atuam como motoristas de aplicativo em Porto Velho-RO e examinou sua satisfação no trabalho. Os resultados mostram que os ganhos financeiros constituíram a principal motivação para o ingresso na atividade. Mais da metade das participantes afirmou ser a única provedora do lar. A flexibilidade de horários também foi

mencionada, mas a presença de jornadas diárias de nove a doze horas demonstra que a possibilidade de organizar o tempo não significa, necessariamente, trabalhar menos.

A satisfação declarada de forma geral foi elevada, mas a aplicação da escala identificou uma proporção maior de participantes indiferentes do que satisfeitas. Essa diferença indica a importância de observar dimensões específicas do trabalho, como salário, relações com colegas e natureza da atividade. Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos escores de satisfação segundo estado civil, presença de filhos, condição de provedora ou escolaridade. Esses resultados se referem exclusivamente ao grupo investigado e não devem ser interpretados como evidência de ausência de relações em outras populações.

Os achados sugerem que a decisão de trabalhar por aplicativo deve ser compreendida considerando as condições econômicas e as alternativas percebidas pelas mulheres. A ausência de benefícios para a maioria das participantes e o investimento necessário para aquisição do veículo também apontam questões relevantes para o debate sobre políticas públicas e práticas organizacionais. Entretanto, os dados não permitem concluir sobre a eficácia de políticas específicas, mas oferecem elementos para formular perguntas e orientar investigações futuras.

Os resultados devem ser interpretados considerando as limitações da pesquisa, especialmente o tamanho da amostra, a seleção não probabilística das participantes e a realização do estudo em apenas um município.

Assim, os achados não permitem generalizações para o conjunto das mulheres motoristas de aplicativo. Pesquisas futuras poderão ampliar a amostra, contemplar outras localidades e aprofundar a análise das dimensões da satisfação no trabalho, contribuindo para uma compreensão mais abrangente das condições de inserção e permanência das mulheres no trabalho por plataformas digitais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ALVES FILHO, Antônio; DE ARAÚJO, Maria Arlete Duarte. Teoria das expectativas: uma análise da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil. **Revista UNI-RN**, v. 1, n. 1, p. 57, 2001.

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). **Revista de Sociologia e Política**, p. 71-94, 2002.

AMORIM, Henrique; BRUNER MODA, Felipe. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras**, v. 22, n. 1, 2020.

ASSMAR, Eveline Maria Leal; FERREIRA, Maria Cristina; SOUTO, Solange de Oliveira. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, p. 443-453, 2005.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugenia. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. **Estudos Avançados**, v. 29, p. 53-67, 2015.

BRAGA, Nice. O processo decisório em organizações brasileiras. **Revista de Administração Pública**, v. 21, n. 3, p. 35-57, 1987.

BRASIL. Nota Técnica CODEMAT de janeiro de 2023. Ministério do Trabalho, Brasília, DF, 8 jan. 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-codemat_01-2023_normas-sst_meios-telematicosassinada.pdf. Acesso em: 17 nov. 2023.

COCHRANE, Danielle Rezende Rodrigues; MELLO, José André Villas Boas. Consequências da economia GIG na identidade profissional: revisão sistemática da literatura. **Logeion: Filosofia da Informação**, v. 6, n. 2, p. 142-156, 2020.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, v. 7, p. 32-34, 2003.

DA SILVA CAMPOS, Claudinei; GONÇALVES, Marcelo Freire. Da economia GIG à economia de plataforma: a evolução da economia digital no trabalho humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 26, n. 2, p. 26-41, 2022.

DE SOUZA MORAES, Rodrigo Bombonati; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, v. 11, n. 21, p. 121-142, 2006.

DOS SANTOS RIBEIRO, Carla Vaz; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004.

DOS SANTOS, Cristina Silva; DE ASSIS, Daisy Laraine Moraes; RADL-PHILIPP, Rita Maria. Políticas educacionais para inclusão de mulheres no mercado de trabalho das áreas exatas. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 5314-5325, 2021.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, p. 37-57, 2011.

FORTES, Fabiano Sales Dias. Influência do gerenciamento de riscos no processo decisório: análise de casos. 2011. Tese (Doutorado) — Universidade de São Paulo, 2011.

GREGGO, João Pedro et al. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Saúde em Debate**, v. 46, p. 93-106, 2022.

HERZBERG, Frederick. The motivation to work. New York: Wiley, 1959.

HORA, Gabriela Pereira Rangel; RIBAS JÚNIOR, Rodolfo; SOUZA, Marcos Aguiar de. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. **Trends in Psychology**, v. 26, p. 971-986, 2018.

JAMOVI. Jamovi: software estatístico aberto para desktop e nuvem. Versão 2.3.28. Disponível em: <https://www.jamovi.org/>. Acesso em: 17 out. 2026.

KLADIS, Constantin Metaxa; FREITAS, H. M. de. O processo decisório: modelos e dificuldades. **Revista Decidir**, v. 2, n. 8, p. 30-34, 1995.

LISBOA, Teresa Kleba. O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. **Fazendo Gênero**, v. 8, p. 25-28, 2008.

LOCKE, Edward A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 1973.

MASLOW, Abraham H. Motivation and personality. New York: Harper & Brothers, 1954.

MASSON, Letícia Pessoa et al. “Parceiros” assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no Rio de Janeiro, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 5915-5924, 2021.

MCGREGOR, Douglas. Theory X and theory Y. **Organization Theory**, v. 358, n. 374, p. 5, 1960.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, v. 42, n. 1, p. 1-10, 2020.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 47-56, 2007.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, 2011.

PARRA, Felipe. Uberização: a evolução do labor nas cidades. LinkedIn, 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/uberiza%C3%A7%C3%A3o-evolu%C3%A7%C3%A3o-do-labor-nas-grandes-cidades-felipe-parra/?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 12 nov. 2023.

PINTO, Geraldo Augusto; ANTUNES, Ricardo. A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista. São Paulo: Cortez, 2018.

POCHMANN, Marcio. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. **Estudos Avançados**, v. 23, p. 41-52, 2009.

PÓVOA, Angela Cristiane Santos et al. A influência do gênero no processo decisório: o jogo do ultimato. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, p. 481-499, 2017.

REGO, Arménio. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, p. 119-131, 2001.

RIBEIRO, Roberto Rivelino Martins; LEITE, Rita Mara; CROZATTI, Jaime. A racionalidade e processo decisório: algumas reflexões teóricas. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 25, n. 1, p. 15-24, 2006.

RUEDA, Fabián Javier Marín; LIMA, Robisom Carlos de; RAAD, Alexandre José. Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. **Boletim de Psicologia**, v. 64, n. 141, p. 129-141, 2014.

SERRANO, Paulo Henrique Souto Maior; BALDANZA, Renata Francisco. Tecnologias disruptivas: o caso do Uber. **Revista**

Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 11, n. 5, p. 37-48, 2017.

SIMON, Herbert A. The new science of management decision. **New York: Harper & Brothers**, 1960.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias et al. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. **Porto Alegre: Artmed**, 2008. p. 265-274.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. DOI: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>. Disponível em:

<https://econtents.sbu.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>.

VROOM, Victor H. **Work and motivation**. San Francisco, 1964.