



UFOP

Universidade Federal
de Ouro Preto



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Universidade Federal de Ouro Preto

Escola de Minas – Departamento de Engenharia de Produção

Curso de Graduação em Engenharia de Produção



**DESENVOLVIMENTO DE UM SISTEMA DE GESTÃO DE RECOMPENSAS
APLICADO EM UMA REPÚBLICA DE OURO PRETO**

DANIEL AUGUSTO MAGALHÃES

OURO PRETO – MG

2025

DANIEL AUGUSTO MAGALHÃES

**DESENVOLVIMENTO DE UM SISTEMA DE GESTÃO DE RECOMPENSAS
APLICADO EM UMA REPÚBLICA DE OURO PRETO**

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau em Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientador: Prof. Raoni Rocha Simões

OURO PRETO – MG

2025



FOLHA DE APROVAÇÃO

Daniel Augusto Magalhães

Sistema de gestão baseado na Teoria das Recompensas aplicadas em uma república de Ouro Preto

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Engenheiro de Produção.

Aprovada em 24 de Janeiro de 2025.

Membros da banca

Dr. Raoni Rocha Simões - Orientador(a) - Universidade Federal de Ouro Preto
Dra. Maurinice Daniela Rodrigues - Universidade Federal de Ouro Preto
Dr. André Luis Silva - Universidade Federal de Ouro Preto

Raoni Rocha Simões, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 06/03/2025.



Documento assinado eletronicamente por **Raoni Rocha Simões, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 06/03/2025, às 09:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0869421** e o código CRC **835288D2**.

Dedico este trabalho a minha família, em especial minha Mãe, meu Pai, meu irmão Miguel e minha irmã Mila. Dedico também, à República Alforria que me proporcionou tudo de melhor possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Raoni, por todo apoio e boa vontade em deixar o trabalho, o melhor possível.

Agradeço aos meus pais por terem dado a suas vidas para que essa conquista fosse possível.

Agradeço aos meus irmãos por toda fraternidade e apoio em todos os momentos.

Agradeço aos professores da Universidade Federal de Ouro Preto, em especial aos professores do Departamento de Engenharia de Produção por todo conhecimento disponibilizado em todos esses anos.

Agradeço à República Alforria e todos aqueles que pude compartilhar momentos únicos em minha vida.

Agradeço à Gabriely por toda ajuda e nunca ter deixado eu desistir.

“O que tiver de ser, será”

Autor desconhecido.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo desenvolver um sistema de gestão de recompensa em uma república de Ouro Preto, com foco em melhorar a convivência entre os estudantes. O trabalho abordou a definição de gestão de recompensa, teorias de motivação e a dinâmica social nas repúblicas, destacando a importância da cooperação e do comprometimento. A metodologia incluiu a implementação de tarefas com pontuação, acompanhadas de recompensas individuais e coletivas. Foi aplicado um questionário para avaliar a aceitação do sistema, que demonstrou eficácia na melhoria da organização e limpeza da república, além de promover uma dinâmica mais colaborativa entre os moradores. A conclusão do estudo aponta que, para garantir a longevidade do sistema, é fundamental investir nas relações interpessoais, criando um ambiente acolhedor e colaborativo, o que favorece o engajamento e a convivência harmoniosa.

Palavras-chave: Atividades; Recompensa; República; Motivação.

ABSTRACT

This study aimed to develop a reward management system in a student house in Ouro Preto, focusing on improving the interaction among students. The work addressed the definition of reward management, motivation theories, and the social dynamics in student houses, highlighting the importance of cooperation and commitment. The methodology included the implementation of tasks with points, followed by individual and collective rewards. A questionnaire was applied to assess the acceptance of the system, which proved effective in improving the organization and cleanliness of the house, as well as promoting a more collaborative dynamic among the residents. The conclusion of the study indicates that, to ensure the system's longevity, it is essential to invest in interpersonal relationships, creating a welcoming and collaborative environment that fosters engagement and harmonious coexistence.

Keywords: Activities; Reward; Republic; Motivation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide das necessidades.....	25
Figura 2 - Teoria da autodeterminação.	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Classificação das Recompensas.....	18
Tabela 2 - Características predominantes e distintivas de recompensas e reconhecimentos.....	21
Tabela 3 - Relação entre as principais tarefas com a frequência a ser realizada e o tempo estimulado para a sua realização.	35
Tabela 4 - Relação das tarefas em comparação com a complexidade e sua respectiva pontuação.	36
Tabela 5 - Relação de recompensa e respectivos pontos individuais.	36

LISTA DE QUADROS

Gráfico 1 - Você acha que o sistema de pontuação é justo na distribuição das tarefas?.....	40
Gráfico 2 - As tarefas foram distribuídas de forma equilibrada entre os moradores?.....	41
Gráfico 3 - A pontuação atribuída a cada tarefa reflete o esforço necessário para realizá-la?	42
Gráfico 4 - O sistema de pontuação incentivou você a realizar suas tarefas com mais empenho?	43
Gráfico 5 - Você sente que suas contribuições são reconhecidas pelo sistema de pontuação?	44
Gráfico 6 - As recompensas oferecidas são suficientes para motivar você a participar ativamente?.....	44
Gráfico 7 - Qual a sua opinião sobre a variedade de recompensas disponíveis?	45
Gráfico 8 - A frequência com que as recompensas são distribuídas é adequada?	46
Gráfico 9 - Como você avalia a clareza das regras do sistema de pontuação?	47
Gráfico 10 - O sistema de pontuação contribuiu para melhorar a organização da república?	48
Gráfico 11 - Você acha que o sistema promove a cooperação entre os moradores?.....	49
Gráfico 12 - Com que frequência você acompanha sua pontuação?	50
Gráfico 13 - Você sente que o sistema é transparente em relação à atribuição de pontos?	51
Gráfico 14 - Como você avalia o impacto do sistema de pontuação na convivência geral da casa?	52
Gráfico 15 - De forma geral, você está satisfeito(a) com o sistema de pontuação implementado?	53

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
1.1. OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS	16
1.1.1. Objetivo Geral	16
1.1.2. Objetivo Específico.....	16
2. TEORIA DO CONDICIONAMENTO OPERANTE	17
3. GESTÃO DE RECOMPENSA	18
3.1 A RECOMPENSA COMO TROCA	20
3.2 IMPACTO DAS RECOMPENSAS	22
4. MOTIVAÇÃO	23
4.1 TEORIA SOBRE A MOTIVAÇÃO	24
4.1.1 Teoria de Maslow	24
4.1.2 Teoria dos Dois Fatores	26
4.1.3 Expectativa.....	26
4.1.4 Teoria da definição dos objetivos.....	27
4.1.5 Autodeterminação	28
4.1.6 Avaliação cognitiva.....	29
5. SISTEMAS DE RECOMPENSAS EM EMPRESAS	30
6. INFLUÊNCIA DAS REPÚBLICAS UNIVERSITÁRIAS NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE	31
6.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA REPÚBLICA DO ESTUDO	33
7. METODOLOGIA.....	34
7.1. PROTOCOLO DA GESTÃO DE RECOMPENSAS DAS ATIVIDADES DOMÉSTICAS.....	35
7.2 MONITORAMENTO	38
7.3 PERFIL DOS RESPONDENTES	39
7.4 PESQUISA PELO GOOGLE FORMS.....	39
8. RESULTADOS.....	40

8. DISCUSSÃO	54
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
REFERÊNCIA.....	59
APÊNDICE	63

1. INTRODUÇÃO

A república universitária é, essencialmente, um espaço de aprendizado e desenvolvimento acadêmico, social e pessoal, onde estudantes convivem e compartilham suas responsabilidades. Neste contexto, é extremamente importante em que haja a cooperação, o comprometimento e a contribuição positiva dos moradores da república para desenvolver uma cultura de reconhecimento e valorização das atitudes que beneficiam o coletivo, sendo o sistema de gestão de recompensa um mecanismo interessante para essa aplicação (DE SOUZA; PEIXOTO, 2020).

A introdução de um sistema de recompensas na república universitária se justifica em diversas razões, inicialmente ele estabelece as normas e os comportamentos desejáveis entre os seus membros. Nos ambientes em que há a convivência e o compartilhamento de tarefas é fundamental definir um sistema que premie os que cumpram ou excedam suas responsabilidades para desenvolver uma dinâmica mais harmoniosa e produtiva (WIESE *et al.*, 2017).

Outro ponto importante é que o sistema de gestão de recompensa pode estimular o sentimento de responsabilidade coletiva e de pertencimento. Cada membro desempenha um papel fundamental para manutenção do espaço e do bem-estar geral, em que os estudantes se sentem valorizados por suas contribuições e fortalece o vínculo com o grupo através das participações ativas, sendo fundamental em contextos com diferenças de comportamentos e níveis de engajamento em que podem resultar tensões ou descontentamento entre seus membros (DELABRIDA, 2014).

Em relação ao desenvolvimento profissional e pessoal dos moradores, o sistema de recompensa consegue não apenas reconhecer os esforços de manutenção, mas também incentivam habilidades e competências. Habilidades estas, que podem ser importantes para o indivíduo como, por exemplo, promover a liderança, resolução de conflitos e gerenciar projetos, proporcionando habilidades úteis em suas carreiras após a vida acadêmica (GARRIDO; MERCURI, 2013).

O sistema de recompensa é uma solução simples e eficaz para distribuir de forma equilibrada as tarefas e responsabilidades diárias dentro de

uma república, visto que há desigualdade da carga de trabalho, em que alguns membros apresentam mais tarefas quando comparado aos outros. Introduzindo as recompensas com benefícios concretos ou reconhecimentos simbólicos, alinha a divisão das tarefas para que todos contribuam de forma justa e equilibrada ao bem-estar comum (DE SOUZA; PEIXOTO, 2020).

Portanto, a criação do sistema de gestão de recompensa em uma república universitária demonstra a importância para preparar os estudantes para o convívio em sociedade, ensinando sobre cooperação, respeito mútuo e sobre trabalho em equipe, promovendo uma convivência pacífica e organizada na vida universitária, tornando-os cidadãos mais conscientes e participativos no futuro (WIESE *et al.*, 2017).

A Teoria do Condicionamento Operante, desenvolvida por B.F. Skinner em 1953, destaca como os comportamentos podem ser moldados por meio de reforços e punições, promovendo a repetição de ações desejáveis e a redução de atitudes indesejadas. No entanto, para este trabalho, optou-se por não adotar o caminho das punições, considerando que os reforços – tanto positivos, que premiam comportamentos desejáveis, quanto negativos, que removem estímulos desagradáveis – são os principais fatores que influenciam e sustentam mudanças comportamentais (SKINNER, 2003).

No contexto da implementação de um sistema de gestão de recompensas em uma república estudantil, as ideias de Georg Simmel sobre relações de subordinação oferecem uma perspectiva valiosa para compreender as dinâmicas sociais envolvidas. Para Simmel, as relações de autoridade e subordinação não são unilaterais, mas caracterizam-se pela reciprocidade, na qual os subordinados também influenciam as decisões e ações da autoridade (SIMMEL, 1983). Esse conceito reflete diretamente no funcionamento do sistema desenvolvido neste estudo, em que a organização das tarefas e a distribuição de recompensas dependem de um equilíbrio dinâmico entre os moradores, que participam ativamente na definição e ajuste das regras.

A relevância deste trabalho se justifica pelo aumento das vagas ociosas no sistema republicano, um problema amplamente reconhecido e que impacta diretamente a sustentabilidade desse modelo tradicional de convivência universitária. Historicamente, as repúblicas têm desempenhado um papel fundamental no acolhimento e desenvolvimento dos estudantes, promovendo

aprendizado coletivo e compartilhamento de responsabilidades. Contudo, com mudanças sociais e econômicas, muitas repúblicas têm enfrentado desafios em atrair e reter moradores.

Um sistema de gestão de recompensas em uma república apresenta-se como uma abordagem inovadora e estratégica, capaz de ressignificar as dinâmicas internas e atrair novos membros, ao mesmo tempo em que preserva os valores tradicionais que caracterizam o sistema republicano.

Este trabalho está estruturado em quatro seções principais. Na primeira, apresenta-se o referencial teórico, que explora a teoria do condicionamento operante de Skinner e seus conceitos fundamentais, além de estudos relacionados à aplicação de sistemas de recompensa em ambientes coletivos. Na segunda seção, detalha-se a metodologia utilizada para desenvolver o sistema de recompensa, incluindo as ferramentas de pesquisa e os critérios adotados. A terceira seção descreve os resultados e as análises obtidas, evidenciando os impactos do sistema de recompensa. Por fim, a discussão sintetiza os principais achados do trabalho e apresenta considerações finais, destacando contribuições, limitações e sugestões para estudos futuros.

1.1. OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

1.1.1. Objetivo Geral

O presente estudo tem como objetivo geral desenvolver um estudo desde a construção, experimentação e avaliação de um sistema de gestão de recompensas em uma república na cidade de Ouro Preto.

1.1.2. Objetivo Específico

Para desenvolver o objetivo geral do estudo, será necessário definir como objetivos específicos:

- Definição do conceito e aplicabilidade da gestão de recompensa como troca e distinguindo a recompensa de reconhecimento.
- Conceituar motivação e analisar as principais teorias referente a essa temática, identificando as variáveis que impactam diretamente na percepção do indivíduo.
- Discutir sobre as repúblicas e as suas características, ressaltando sobre a convivência entre os estudantes e a sua formação acadêmica.
- Avaliar os resultados obtidos antes e após a construção, experimentação e avaliação do sistema de recompensa, discutindo a sua eficácia, o impacto no convívio dos estudantes e os seus pontos de melhorias.

2. TEORIA DO CONDICIONAMENTO OPERANTE

A recompensa é realizada através da retribuição dos esforços ou do reconhecimento do seu serviço. De acordo com Chiavenato (2014), eles são elementos fundamentais para incentivar e motivar as pessoas. Assim, para que a recompensa sirva como um incentivo motivacional, o esforço deve ser compatível com a retribuição proporcionada, no qual o indivíduo que recebe a recompensa a considera adequada ao esforço exercido.

A Teoria do Condicionamento Operante, desenvolvida por B.F. Skinner em *Science and Human Behavior* (1953), é uma das contribuições mais significativas para o campo da psicologia comportamental. Skinner propôs que o comportamento humano é influenciado pelas consequências que o seguem, sendo moldado, fortalecido ou enfraquecido por meio de reforços e punições. Esse processo é denominado condicionamento operante, pois se baseia em como os indivíduos "operam" em seu ambiente para produzir resultados desejados ou evitar consequências indesejadas. Diferente do condicionamento clássico, que se concentra em associações entre estímulos, o condicionamento operante enfatiza as consequências das ações como fator principal para a modificação comportamental (SKINNER, 1953).

O condicionamento operante envolve dois tipos principais de reforço: positivo e negativo. O reforço positivo ocorre quando um estímulo agradável é apresentado após a realização de um comportamento desejado, aumentando a probabilidade de sua repetição. Já o reforço negativo implica na remoção de um estímulo aversivo como consequência de um comportamento, também resultando no fortalecimento da ação. Ambos os tipos de reforço são eficazes para promover comportamentos específicos, sendo amplamente utilizados em diversos contextos, como no ambiente organizacional, educacional e doméstico (SKINNER, 1953; CHIAVENATO, 2014).

Skinner também descreveu as punições, que têm o objetivo de reduzir a frequência de comportamentos indesejados. A punição positiva consiste na introdução de um estímulo aversivo após uma ação, enquanto a punição negativa envolve a retirada de algo agradável. Contudo, Skinner alertou que, embora as punições possam suprimir comportamentos temporariamente, elas frequentemente falham em produzir mudanças comportamentais duradouras.

Além disso, punições podem gerar efeitos colaterais, como medo, ressentimento ou resistência, tornando os reforços positivos e negativos estratégias mais eficazes para a modificação de comportamentos em longo prazo (SKINNER, 1953).

A relevância do condicionamento operante está na sua aplicabilidade prática para influenciar e moldar comportamentos em diferentes ambientes. Em contextos coletivos, como organizações ou repúblicas universitárias, a adoção de reforços – tanto positivos quanto negativos – é uma abordagem que estimula a colaboração, o engajamento e a produtividade. A escolha pelo uso de reforços, ao invés de punições, é alinhada às evidências apresentadas por Skinner de que o reforço é mais eficaz para estabelecer comportamentos desejáveis de forma consistente, contribuindo para um ambiente mais harmonioso e motivador (SKINNER, 1953; CHIAVENATO, 2014).

3. GESTÃO DE RECOMPENSA

A recompensa é realizada através da retribuição dos esforços ou do reconhecimento do seu serviço. De acordo com Chiavenato (2014), eles são elementos fundamentais para incentivar e motivar as pessoas. Assim, para que a recompensa sirva como um incentivo motivacional, o esforço deve ser compatível com a retribuição proporcionada, no qual o indivíduo que recebe a recompensa a considera adequada ao esforço exercido.

A gestão de recompensa precisa ser um instrumento para a gestão do desempenho, vinculando estratégias de remuneração e do desenvolvimento pessoal, podendo ser classificadas em intrínsecas e extrínsecas. As recompensas intrínsecas, ou seja, não financeiras são compostas por reconhecimento e valorização, permitindo ao indivíduo identificar-se com a ação exercida, já as recompensas extrínsecas apresentam a retribuição monetária (GONÇALVES, 2023), como apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Classificação das Recompensas.

Recompensa intrínseca	Recompensas não materiais, originadas em nós referente a satisfações pessoais. São componentes da natureza imaterial que conferem motivação e estão intimamente
------------------------------	---

	ligados a responsabilidade, autonomia, crescimento pessoal e progressão, gerando envolvimento e identificação entre o indivíduo e as suas funções.
Recompensa extrínseca	São recompensas que se relacionam a dinheiro, promoções e benefícios, sendo externos a ação que realizam a monetização como recompensa.

Fonte: Adaptado TAMASHIRO *et al.*, 2021.

O sistema de recompensa apresenta como principal objetivo atrair, manter e aumentar a motivação do indivíduo de realizar determinada ação, ocasionando impactos positivos na sua satisfação e na sua produtividade. Entretanto, os meios de recompensas utilizados influenciam diretamente na percepção do indivíduo que precisam ser compatíveis com a sua motivação (RIBAS, 2011).

Assim, a gestão de recompensa é realizada utilizando uma filosofia bem articulada composta por crenças, diretrizes e princípios consistentes em relação aos seus valores, com preocupação centrada em estratégias, políticas e processos necessários para garantir que o indivíduo se sinta valorizado ao atingir as metas esperadas, sendo recompensado através de processos e práticas que se interrelacionam para que ela seja feita de forma eficaz a todos os envolvidos (ARMSTRONG; MURLIS, 2010).

As recompensas tangíveis distinguem das intangíveis como elementos essenciais para a gestão estratégica de pessoas. As recompensas tangíveis referem-se a benefícios financeiros ou materiais oferecidos aos colaboradores, como salários, bônus, participação nos lucros e benefícios adicionais (exemplo: planos de saúde ou vale-refeição). Esses incentivos possuem um valor monetário claro e são diretamente percebidos pelos colaboradores como uma retribuição pelo seu trabalho ou desempenho. Armstrong destaca que as recompensas tangíveis são cruciais para atender às necessidades básicas dos funcionários e criar uma base de atração e retenção de talentos (ARMSTRONG; MURLIS, 2010).

As recompensas intangíveis, são benefícios não financeiros que, embora não possuam um valor monetário direto, têm um impacto significativo na satisfação, motivação e engajamento dos colaboradores. Exemplos incluem

reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional, autonomia no trabalho, suporte emocional e um ambiente organizacional positivo. Ele argumenta que as recompensas intangíveis complementam as tangíveis ao atenderem às necessidades psicológicas dos indivíduos, contribuindo para o senso de pertencimento e realização no trabalho. Assim, Armstrong enfatiza que um sistema de recompensas equilibrado, que integre tanto os elementos tangíveis quanto intangíveis, é essencial para promover um desempenho organizacional sustentável (ARMSTRONG; MURLIS, 2010).

3.1 A RECOMPENSA COMO TROCA

A recompensa é uma palavra que se refere a relação entre uma causa de desempenho e um efeito obtido, ou seja, ela ocorre quando há uma execução de determinada ação ou tarefa esperada e consegue obter uma “premiação”, sendo associado a um vínculo de troca entre fazer e receber. Diante disso, a recompensa se diferencia significativamente do reconhecimento (CAIRD; ARANWELA, 2008).

Uma das principais diferenças entre a recompensa e o reconhecimento é que, como dito anteriormente, a recompensa refere-se a uma troca de uma determinada ação para obter um incentivo. Esses presentes são considerados um incentivo e geralmente são voltadas para produzir comportamentos e resultados que provavelmente não ocorreriam sem o devido estímulo (SILVERMAN, 2004).

Uma das principais aplicações da recompensa é através do controle, no qual ela é aplicada para que a pessoa faça um esforço adicional com o intuito de alcançar um objetivo e, conseqüentemente, após atingir esse objetivo, ela será beneficiada com a recompensa, resultando em um processo de retroalimentação. Há efeitos positivos da recompensa pelo desempenho, entretanto, é importante destacar o impacto que pode ocasionar no indivíduo quando há a teoria da expectativa, visto que ela se aplica somente quando há a clara conexão entre o esforço e a recompensa (AMSTRONG; BROWN, 2006).

As recompensas podem ser observadas como promessas, gerando a expectativa de ganhos associados a resultados, entretanto, a maioria das recompensas são extrínsecas, mesmo após diversos estudos demonstrarem

que a motivação apresenta outros pilares intrínsecos, reforçando a necessidade de compreender as recompensas de forma mais amplas e promover o balanceamento entre recompensas intrínsecas e extrínsecas para reforçar o contrato psicológico com o indivíduo (DE ARAUJO *et al.*, 2021).

Se diferenciando da recompensa, o reconhecimento refere-se a uma retribuição moral-simbólica ao indivíduo como uma compensação por sua contribuição, pelo seu engajamento e seu comprometimento. Geralmente, esse termo é associado a aspectos não financeiros como, por exemplo, através de um elogio que melhora a moral e a vontade do indivíduo de melhorar e continuar prosperando, direcionando-os para qualidade e não quantidade (DANISH; USMAN, 2010), conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 - Características predominantes e distintivas de recompensas e reconhecimentos.

Recompensa	Reconhecimento
Direcionada para metas quantitativas e definidas pela organização, sendo necessário conectar as recompensas as metas desejadas.	Direcionado para valores, atitudes e comportamentos com comportamento de valor com grande impacto a longo prazo.
Critério objetivo de aferição objetivamente construído.	Critério subjetivo de aferição para demonstrar apreço ao indivíduo.
Relação de troca entre os indivíduos no qual você recebe o que você recompensa, admitindo uma relação de causa (recompensa) e efeito (resultado).	Reforçar os valores através da retribuição moral-simbólica ao indivíduo para compensar sua contribuição, ideias, engajamento e comprometimento.
Comunicação antes de realizar a ação, sendo “promessas” de que se conseguir atingir uma determinada meta receberá o incentivo.	Comunicado após o fato gerador, buscando reforçar a motivação intrínseca, recebendo algo inesperado após realizar algo diferente.
Normalmente impessoal, podendo ser adotada para resultados individuais ou em grupos, sendo um dos	Predominantemente pessoal, no qual atua na perspectiva da realização do indivíduo, no sentimento de

principais pilares a remuneração variável.	pertencimento e identificação de seus valores.
Reforço a motivação extrínseca, com maior efetividade quando há pouco ou nenhum interesse em executar determinadas atividades.	Reforço a motivação intrínseca, produzindo um sentimento de valor e de apreciação, atuando na moral do indivíduo e em sua produtividade.
Maior impacto no controle de comportamento, visto que as recompensas direcionam os esforços e controla os seus comportamentos.	Menor nível de controle de comportamento, pois o reconhecimento inesperado após fazer algo é diferente de um prêmio.
Mais simples, com previsibilidade.	Mais complexos, exigem atenção para reconhecer esforço interpessoal.

Fonte: DE ARAÚJO *et al.*, 2021.

3.2 IMPACTO DAS RECOMPENSAS

O sistema de recompensas abrange diferentes categorias de incentivos, e o nível de satisfação em relação a cada um deles pode variar substancialmente de acordo com as particularidades de cada indivíduo e organizações (ABREU, 2024).

Um estudo de revisão de literatura realizado em 2019 concluiu que em 71% dos artigos analisados, foi observada uma relação positiva entre um sistema de recompensa implementado e a motivação dos trabalhadores (DO NASCIMENTO *et al.*, 2019).

Estudos realizados por Gohari *et al.* (2013) concluíram que as recompensas têm um papel significativo na motivação dos associados em duas empresas de turismo na Malásia. De forma semelhante, a pesquisa realizada por Massingham *et al.* (2015) também evidencia um papel positivo e direto das recompensas sobre a motivação e satisfação dos colaboradores. De maneira geral, investigações que analisam o impacto das recompensas mostram que os colaboradores que recebem o devido reconhecimento e recompensas proporcionais ao seu desempenho se sentem mais valorizados, refletindo

positivamente na dedicação e cumprimento de metas (JENI et al., 2020; KUMARI et al., 2021).

Destaca-se, no entanto, que o grau de motivação é uma característica pessoal de cada pessoa e, portanto, difere entre as pessoas e as situações (DO NASCIMENTO et al., 2019). Bergamini (1993, p. 19) destaca que "a motivação cobre uma grande variedade de aspectos comportamentais. A diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar, de forma razoavelmente clara, que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões". Isto torna nítido que os sistemas de recompensas a serem implementados devem levar em consideração as necessidades e peculiaridades dos colaboradores, uma vez que a motivação de cada indivíduo pode ser influenciada por fatores únicos. Assim, as organizações devem enfrentar o desafio de compreender as necessidades de seus colaboradores, propondo assim um conjunto de recompensas que melhor atenda as expectativas, promovendo maiores níveis de satisfação (DO NASCIMENTO et al., 2019).

Diante disto, é evidente que implementação de um sistema de recompensas bem equilibrado e alinhado aos objetivos organizacionais e as necessidades dos colaboradores tem potencial de impulsionar e promover um desempenho organizacional mais eficiente (MEIRINHOS et al., 2023).

4. MOTIVAÇÃO

A motivação é um dos componentes que movimenta o indivíduo para atingir as suas metas, sendo o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa até atingir seus objetivos. Outro ponto importante de se ressaltar é que as componentes que atuam na motivação são a intensidade, a direção e a persistência, no qual a intensidade se refere ao esforço a ser realizado, a direção é para algo que traga benefícios e a persistência mantém a motivação (ROBBINS, 2005).

4.1 TEORIA SOBRE A MOTIVAÇÃO

A motivação apresenta como princípio a sustentação de uma ideia referente a algo, sendo considerada uma ação de impulso e, através desse movimento, atinge-se a satisfação. Os indivíduos ao serem motivados eles se mantêm nas tarefas até atingirem os seus objetivos como, por exemplo, no ambiente corporativo em que o salário é o motivador fundamental para que o colaborador desempenhe o seu papel para manter as suas necessidades básicas e desejos (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

4.1.1 Teoria de Maslow

O pensamento referente que a remuneração é a única recompensa usada para aumentar o desempenho apresentou mudanças após a Teoria de Maslow, no qual ele estudou a necessidade das pessoas para identificar quais são os estímulos que podem gerar uma motivação de acordo com o nível em que o indivíduo se encontra (GONÇALVES, 2023), conforme demonstrado na Figura 1.

Figura 1 - Pirâmide das necessidades.



Fonte: GONÇALVES, 2023.

A Figura 1 demonstra os níveis referente a necessidade humana, no qual estará engajado sempre em um nível acima para manter sua motivação e satisfação. Diante disso, para que o indivíduo consiga se sentir motivado ele precisa primeiramente se encontrar satisfeito com o nível atual em que se encontra (ROBBINS, 2005).

Em seu trabalho (WALDOW, 1987) usa a teoria para entender a hierarquia das necessidades dos idosos. A satisfação das necessidades básicas (como segurança e afiliação) é vista como fundamental antes que os idosos possam se concentrar em necessidades de crescimento e auto-realização. O texto sugere que, ao atender essas necessidades, os idosos podem se sentir mais motivados a aprender e a se desenvolver, o que é crucial para sua saúde e bem-estar. A necessidade de crescimento é estimulada, especialmente em um contexto onde muitos idosos se sentem desestimulados e sem objetivos

4.1.2 Teoria dos Dois Fatores

A Teoria dos Dois Fatores foi elaborado por Herzberg pela análise do desejo de conquistar destaque no meio do seu trabalho. A teoria se baseia através de fatores externos e internos, que se referem a fatores higiênicos e motivações, respectivamente. Assim, deve-se atribuir a motivação do indivíduo através da sua necessidade de origem biológica e psicológica, considerando-a no seu âmbito interno pessoal (GODIM; SILVA, 2004).

Diante dessa teoria, há a compreensão que condições superficiais e ambientais não tornam o indivíduo satisfeito, entretanto, a realização do serviço é fundamental para motivar, visto que os fatores de ordem intrínsecas são inclusas as variáveis pessoais como sua realização, o seu reconhecimento, o sentimento de responsabilidade, o desafio do próprio trabalho e a possibilidade de crescimento psicológico (PÉREZ-RAMOS, 1990).

Em trabalho desenvolvido por (BARROS, SOBRAL, MELO, 2020) a teoria foi aplicada por meio de um questionário adaptado. 10 funcionários de uma loja de calçados em Salgueiro responderam as perguntas, com o objetivo de avaliar os fatores higiênicos e motivacionais no ambiente de trabalho. A pesquisa revelou que os fatores motivacionais, como desenvolvimento pessoal e reconhecimento, foram bem avaliados, indicando satisfação entre os funcionários, enquanto fatores higiênicos, como condições de trabalho e políticas administrativas, apresentaram médias que sugerem áreas de insatisfação. A conclusão do estudo enfatiza a importância de melhorar os fatores higiênicos para aumentar a satisfação geral dos funcionários e, conseqüentemente, a produtividade da empresa.

4.1.3 Expectativa

De acordo com o estudo desenvolvido por Victor Vroom publicado em 1960, a Teoria da Expectativa apresenta como base a investigação da combinação de escolhas afetivas, de vontades e de expectativas do indivíduo, resultando na sua motivação. Diante desse cenário, a pessoa só se encontrará motivado a realizar os esforços quando compreender que isso ocasionará boas

avaliações e, conseqüentemente, boas recompensas para satisfazer seus objetivos pessoais (ROBBINS, 2005).

Assim, essa teoria precisa de três principais fatores para atingir a motivação, no qual ela seria o produto da valência pela expectativa, ou seja, o produto da intensidade da preferência individual de um resultado da probabilidade de uma ação atingir o resultado almejado. Se o esforço realizado apresentar a tendência do indivíduo de atingir as suas metas pessoais, ele será realizado como motivação (RIBAS, 2011).

No estudo desenvolvido por (DOS SANTOS, 2020) a teoria da expectativa foi aplicada ao estudo do comportamento do consumidor, focando na motivação para a compra com base na antecipação de resultados e na expectativa de satisfação. O estudo destacou três componentes principais: expectativa (esforço para alcançar um desempenho), instrumentalidade (relação entre desempenho e recompensa) e valência (valor da recompensa para o indivíduo). As conclusões mostraram que a teoria da expectativa é eficaz para explicar o comportamento do consumidor em um ambiente de consumo complexo e diversificado. Ao focar no processo decisório e integrar aspectos biológicos e psicológicos (como a neurociência), a teoria oferece uma visão mais clara das motivações por trás das escolhas dos consumidores

4.1.4 Teoria da definição dos objetivos

A teoria desenvolvida e defendida por Locke e Latham se baseia nas metas e objetivos conforme a intensidade aplicada. Ou seja, essa teoria demonstra que as metas e objetivos são fatores importantes para atingir o resultado almejado e, conseqüentemente, atingir a sensação da satisfação. Um exemplo é um colaborador que desempenha o serviço com grande eficiência, porém não se especifica o que pode ser melhorado, não auxiliando-a a visualizar as expectativas da empresa frente a sua função (GODIM; SILVA, 2004).

Portanto, é fundamental que haja transparência nos objetivos e nas metas a serem conquistados para que o indivíduo se encontre motivado e, através desse conhecimento, ele produza melhores resultados, corroborando

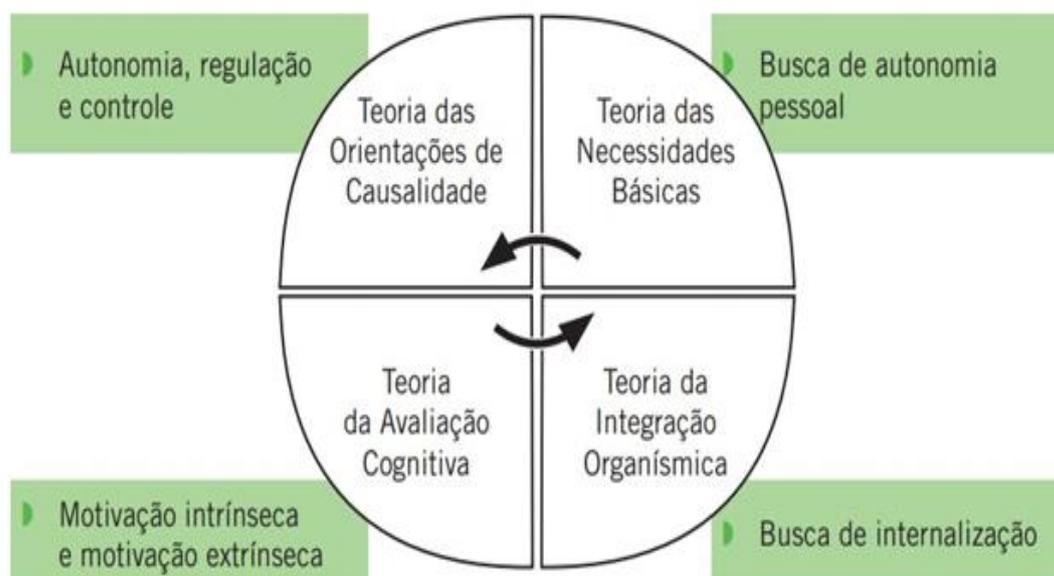
que as pessoas se comprometem com as escolhas em que fazem parte (ROBBINS, 2005).

4.1.5 Autodeterminação

A autodeterminação (*Self-Determination Theory – SDT*) foi desenvolvida em 1981 por Richard Ryan e Edward Deci demonstrando que a motivação se condiciona a fatores internos e externos que influenciam diretamente o comportamento do indivíduo (GONÇALVES, 2023).

A teoria apresenta premissas referente ao comportamento ser considerado uma autodeterminação do indivíduo, sendo consideradas premissas conhecidas como autônomo, autocontrolado, autorregulado e autorrealizado, sustentando a ideologia referente a teoria das necessidades básicas, as interações organísmicas, a avaliação cognitiva e a orientação da causalidade (GODIM; SILVA, 2004), conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 - Teoria da autodeterminação.



Fonte: GODIM; SILVA, 2004.

Com a aplicação das teorias que se compõe a autodeterminação, é possível desenvolver um medidor de desempenho e da motivação que ocasiona a satisfação. Em síntese, os altos níveis de motivação controlada e da autonomia

não apresentam impacto negativo nas variáveis importantes para o setor corporativo (GODIM; SILVA, 2004).

O estudo feito por (PIZANI, 2016) aplicou a teoria da autodeterminação para analisar a desmotivação em estudantes de educação física, focando nas necessidades de autonomia, competência e relacionamento. Com 371 alunos do ensino médio, os resultados revelaram baixa desmotivação (7,3%) e predominância da motivação intrínseca, com diferenças entre os sexos. Concluiu-se que intervenções que reforcem essas necessidades podem melhorar a motivação, promovendo um ambiente mais engajador e autodeterminado nas aulas.

4.1.6 Avaliação cognitiva

A avaliação cognitiva confirma que a motivação é o que faz o indivíduo agir no ambiente, entretanto, há outras formas de conseguir a motivação por meios diferentes de recompensa, pois a satisfação interna é resultante das realizações, referindo-se à motivação intrínseca (GODIM; SILVA, 2004).

Quando a organização usa recompensas externas para premiar desempenhos superiores, as recompensas internas, que resultam de o indivíduo fazer o que gosta, são reduzidas. Em outras palavras, quando a recompensa externa é dada a um indivíduo pelo fato de ter realizado uma tarefa interessante, isso causa uma queda no interesse que ele tem pela tarefa em si (ROBBINS, 2005, p. 140).

Diante dessa perspectiva, compreende-se que as recompensas externas como as remunerações, os prêmios e as promoções são considerados os fatores determinantes para engajar um indivíduo a realizar suas atividades com qualidade, entretanto, a teoria reforça que a ideia da remuneração não é considerada um retorno suficiente para garantir a satisfação (ROBBINS, 2005).

5. SISTEMAS DE RECOMPENSAS EM EMPRESAS

Um estudo clássico de Pfeffer (1998), em seu livro *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*, argumenta que sistemas de recompensas bem estruturados são fundamentais para alinhar os interesses dos colaboradores aos objetivos da organização. Pfeffer (1998) destaca que, além das recompensas financeiras, o reconhecimento e a valorização do trabalho dos funcionários são fatores críticos para aumentar a motivação e a produtividade. O autor também enfatiza a importância da transparência e da justiça na distribuição das recompensas, pois a percepção de equidade é essencial para manter a confiança e o engajamento dos colaboradores.

Outra pesquisa relevante foi conduzida por Kuvaas (2006) investigou como diferentes sistemas de recompensas impactam o desempenho e a motivação dos colaboradores. Kuvaas descobriu que recompensas não financeiras, como oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento, têm um efeito mais duradouro na motivação intrínseca dos funcionários do que recompensas financeiras isoladas. Além disso, o estudo destacou que a forma como as recompensas são administradas (por exemplo, se são percebidas como justas e transparentes) é tão importante quanto o valor das recompensas em si.

Um exemplo que ilustra a eficácia de sistemas de recompensas bem estruturados é o caso da Google. De acordo com Bock (2015), em seu livro *Work Rules!: Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead*, a empresa utiliza uma combinação de recompensas financeiras e não financeiras para manter seus colaboradores motivados e engajados. Além de salários competitivos e bônus generosos, a Google oferece benefícios como alimentação gratuita, espaços de trabalho descontraídos, oportunidades de desenvolvimento profissional e programas de reconhecimento interno. Um dos programas mais conhecidos é o "*Peer Bonus*", no qual os próprios funcionários podem indicar colegas para receberem bônus financeiros por contribuições significativas.

Além do caso da Google, um estudo de Eisenberger (1997), analisou como a percepção de suporte organizacional (incluindo sistemas de recompensas) influencia a satisfação e o comprometimento dos colaboradores. Foi descoberto que empresas que oferecem recompensas alinhadas às

necessidades e expectativas dos funcionários tendem a ter níveis mais elevados de satisfação no trabalho e menor *turnover*, indicando a importância de personalizar os sistemas de recompensas, considerando as diferenças individuais e as preferências dos colaboradores.

6. INFLUÊNCIA DAS REPÚBLICAS UNIVERSITÁRIAS NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE

A saída da casa dos pais para ter acesso ao ensino superior ocasiona muitas mudanças na vida do estudante. Ao morar em uma república o estudante desenvolve o sentimento de pertencimento ao grupo de universitários, estabelecendo um vínculo importante para se integrar nesse novo ambiente. É importante ressaltar que neste momento o ideal é conciliar os interesses individuais e coletivos para gerenciar o uso do espaço comum (WIESE *et al.*, 2017).

Na cidade de Ouro Preto – Minas Gerais há diversas construções que foram ocupadas pelos estudantes da Universidade Federal de Ouro Preto e denominou-se esses locais como repúblicas. Os estudantes residentes dessas repúblicas se dividem entre os que moram em repúblicas particulares através do aluguel de terceiros e os que moram em repúblicas federais que são propriedades da universidade (MACHADO, 2014).

Com o decorrer dos anos, as moradias estudantis consolidaram-se estruturalmente e socialmente com características específicas e diversificada que se compõe a sua identidade, visto que as interações sociais no cotidiano, a troca de opiniões e experiências resultam no compartilhamento de sentimentos que se torna mais do que uma forma de comunicação, gera um sentimento de pertencimento e de identidade do grupo, representando o comportamento e regulando a relação do indivíduo com a sociedade (MOSCOVICI, 2003).

Nas conversações diárias, em casa, no trabalho, com os amigos, somos instados a nos manifestar sobre eles procurando explicações, fazendo julgamentos e tomando posições. Estas interações sociais vão criando “universos consensuais” no âmbito dos quais as novas representações vão sendo produzidas e comunicadas, passando a fazer parte desse universo não mais como simples opiniões, mas como verdadeiras “teorias” do senso comum, construções esquemáticas que

visam dar conta da complexidade do objeto, facilitar a comunicação e orientar condutas. Essas “teorias” ajudam a forjar a identidade grupal e o sentimento de pertencimento do indivíduo ao grupo (MAZZOTTI, 2008, p. 21).

Uma das principais semelhanças entre as repúblicas se encontra no embate referente ao período de adaptação no qual os novos alunos que desejam morar em determinadas repúblicas exercem funções específicas dentro da casa, sendo um processo de seleção para demonstrar para os atuais moradores que os novos alunos apresentam comprometimento e responsabilidade de se manterem moradores efetivos (COLONESE, 2022).

Dentro das repúblicas é importante ressaltar a hierarquia em que é voltada para auxiliar a organização interna da casa, em que a hierarquia mais alta se refere ao morador mais experiente e a mais baixa aos alunos novos que precisam compreender o funcionamento da república. Embora haja regras rígidas, há uma grande preocupação referente ao espírito de irmandade entre os moradores (MARANHÃO; FERNANDES; COLARES, 2018).

Portanto, os rituais da república são importantes para construir a identidade dos moradores difundindo as ideias e as informações entre os seus membros, permitindo compreender a vida cotidiana através da representação social, do senso comum que é construído com experiências e saberes de toda a comunidade acadêmica com o intuito de apresentar um conhecimento socialmente elaborado (CROMACK; BURSZTYN; TURA, 2009).

6.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA REPÚBLICA DO ESTUDO

A república Alforria é um espaço tradicional de convivência estudantil, com o principal objetivo de promover a integração e o desenvolvimento pessoal de seus membros. Fundada em 1994, a república se tornou um marco na vida acadêmica, social de seus residentes e de Ouro Preto, oferecendo um ambiente propício para a troca de experiências e a construção de uma rede de apoio entre os moradores.

A Alforria é tradicionalmente reconhecida como uma das mais ativas de Ouro Preto. Inicialmente fundada como uma república particular, sua primeira sede estava localizada no bairro Antônio Dias. Depois, a república se mudou para o Morro do Gambá, onde permaneceu até 2017. Nesse ano, a república deu um grande passo ao construir sua própria sede, tornando-se uma república federal. Esse feito foi possível graças aos recursos acumulados por meio dos eventos realizados, especialmente durante o carnaval, que permitiram juntar o dinheiro necessário para a construção da nova casa e garantir a mudança para um espaço próprio.

Além de ser um ponto de apoio para festas e eventos, a república também se destaca pelo foco em fortalecer a formação de seus membros, por meio de experiências práticas de liderança, organização e resolução de conflitos. A república é considerada uma verdadeira escola de convivência, onde cada morador aprende a trabalhar em equipe, respeitar o próximo e desenvolver habilidades essenciais para a vida acadêmica e profissional

7. METODOLOGIA

Para desenvolver o estudo foi realizada uma pesquisa para entender os impactos após a implementação do sistema de gestão de recompensa para estimular os moradores a realizarem suas tarefas pré-estabelecidas em uma República de Ouro Preto e a percepção dos moradores após essa implementação.

Todo o processo foi conduzido de maneira democrática e participativa, com a colaboração ativa de todos os moradores da república. As definições das atividades domésticas e suas respectivas dificuldades, pontuações e recompensas foram discutidas em reuniões coletivas. Cada morador trouxe ao menos duas sugestões sobre as tarefas e recompensas, que foram debatidas e acordadas em consenso.

Durante a implementação do sistema de gestão de recompensas, observou-se a variedade de modelos utilizados por diferentes repúblicas universitárias em Ouro Preto. Em algumas dessas repúblicas, os sistemas de recompensas incluem tanto incentivos para a realização de tarefas quanto punições para o descumprimento delas. As punições podem variar, indo desde a redistribuição de tarefas até sanções mais severas, como a perda de privilégios. Além das atividades domésticas, algumas repúblicas aplicam punições em relação ao desempenho insatisfatório dos moradores. Um exemplo é uma república onde, caso os membros não atinjam um desempenho acadêmico satisfatório, são obrigados a participar das tradicionais festas do sistema carregando mochilas nas costas, que devem ser usadas durante todo o evento. Outro exemplo de punição por motivos acadêmicos é o uso de uma ferradura de cavalo na porta do quarto do morador que apresentar o pior desempenho no semestre.

No entanto, o presente estudo optou por não explorar a fundo os mecanismos de punição, concentrando-se exclusivamente no impacto positivo das recompensas e na motivação dos moradores. A análise dos sistemas punitivos em outras repúblicas é um tema interessante para estudos futuros, complementando o foco deste trabalho nas recompensas como meio principal de incentivo.

Vale ressaltar que a república a qual foi feito o estudo de caso apresenta autossuficiência financeira, o que permite a realização das recompensas coletivas e individuais provenientes do próprio caixa da organização. Nesse cenário, torna-se fundamental a decisão coletiva e democrática entre todos os moradores, levando em consideração o bom senso, diminuindo o risco de ocorrer algum devaneio da recompensa para o esforço realizado para cumprimento de determinada tarefa. Ficou definido que eram proibidas recompensas individuais com valores maiores que R\$ 100,00 e recompensas coletivas acima de de R\$ 1.500,00. O primeiro valor foi arbitrado em consenso e o segundo foi definido como o total de moradores da república (15) vezes o valor arbitrado das recompensas individuais.

Para realizar o processo da coleta de dados, foi desenvolvido um formulário no Google Forms e compartilhado o link com os 15 moradores da república. O questionário foi realizado de forma anônima e foi respondido por todos após 2 dias de divulgação. Com essas informações em mãos, foi realizado a análise de dados utilizando o Google Planilhas para geração de gráficos.

7.1. PROTOCOLO DA GESTÃO DE RECOMPENSAS DAS ATIVIDADES DOMÉSTICAS

Para desenvolver o protocolo de recompensas das atividades domésticas, inicialmente foi realizado uma reunião para pautar todas as tarefas domésticas necessárias para a área comum, separando-as referente a frequência que devem ser realizadas (diária, semanal, quinzenal ou mensal) e o tempo estimulado para realizar cada tarefa, conforme está sendo apresentado na Tabela 3. O tempo estipulado para cada tarefa foi definido de forma aproximada e em consenso de todos.

Tabela 3 - Relação entre as principais tarefas com a frequência a ser realizada e o tempo estimulado para a sua realização.

Tarefas	Frequências	Tempo (min)
Lavar a louça	Diária	30
Limpar pia e fogão	Diária	10
Retirar o lixo	Diária	05

Organizar áreas comuns	Diária	15
Aspirar a casa	Diária	30
Tirar pó	Semanal	30
Limpar o banheiro	Semanal	60
Passar pano no chão	Semanal	45
Limpar a geladeira	Semanal	20
Trocar roupas de cama e toalhas	Semanal	60
Limpar janelas e vidros	Quinzenal	60
Limpar eletrodomésticos	Quinzenal	30
Organizar armário e despensa	Quinzenal	60
Limpar ventilador e luminária	Mensal	30
Limpar parede da cozinha	Mensal	90
Lavar cortinas e tapetes	Mensal	90

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Após definido as tarefas, foi realizada a distribuição de forma justa entre os moradores, considerando suas aptidões através da escolha voluntária com a opção de selecionar as tarefas realizadas por rodízio e, as tarefas sem voluntários, foram sorteados mantendo a carga horária de realização da tarefa equalizada e justa. Foi proposto no momento da elaboração da gestão de recompensa a possibilidade de estabelecer um sistema de rodízio, sendo aprovado pela equipe e a cada mês as tarefas se intercalam para que todos executem todas as tarefas ao longo da moradia.

Para realizar o sistema de recompensa, optou-se pela escolha do sistema de pontuação em que cada tarefa realizada conforme a sua dificuldade e tempo receberam uma pontuação específica pré-determinada e acordada entre os moradores, conforme está demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 - Relação das tarefas em comparação com a dificuldade e sua respectiva pontuação.

Tarefas	Dificuldade	Pontuação
Lavar a louça	Baixa	5
Limpar pia e fogão	Baixa	3
Retirar o lixo	Baixa	2
Organizar áreas comuns	Baixa	2

Aspirar a casa	Média	10
Tirar pó	Baixa	5
Limpar o banheiro	Alta	50
Passar pano no chão	Média	25
Limpar a geladeira	Média	20
Trocar roupas de cama e toalhas	Baixa	15
Limpar janelas e vidros	Média	20
Limpar eletrodomésticos	Baixa	15
Organizar armário e despensa	Média	20
Limpar ventilador e luminária	Baixa	15
Limpar parede da cozinha	Alta	50
Lavar cortinas e tapetes	Baixa	15

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Após elaboração da pontuação, foi desenvolvido a escala do sistema de recompensa, no qual cada participante poderia trocar suas recompensas após atingir, no mínimo, 50 pontos. Os sistemas de recompensas foram separados nas categorias de recompensa coletiva e em recompensas individuais.

As recompensas coletivas são recompensas em que todos os moradores precisam estar dispostos a ceder seus pontos para conseguir atingir benefícios coletivos como, por exemplo, aquisição de algum item para a casa. Já as recompensas individuais são as recompensas em que cada morador pode realizar a troca para benefício próprio permitindo, por exemplo, um dia livre sem realizar as tarefas domésticas, apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Relação de recompensa e respectivos pontos individuais.

Tipo	Recompensa	Pontos (individuais)
Recompensa coletiva	Noite de pizza com todos os moradores	200
	Cinema em casa com pipocas e bebidas	150
	Compra do item para a casa	250
	Jantar especial preparado por um morador (exceto do cozinheiro)	300

	Dia de lazer	150
	Festa temática em casa	400
Recompensa Individual	Dia de folga de qualquer tarefa	100
	Escolha do filme ou jogo da noite do lazer	40
	Escolha do cardápio do jantar	50
	Horário de uso preferencial da sala de estar	60
	Trocar de tarefas do mês com uma pessoa da sua escolha	200

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

7.2 MONITORAMENTO

O monitoramento das execuções das atividades e a distribuição dos pontos é realizado semanalmente com a reunião de todos os moradores, atualizando a planilha compartilhada. A cada reunião também é aberto a pauta para debates e atualizações das mudanças, rotinas e quantidade de moradores como também pode ser reajustado a eficácia da pontuação, conforme a necessidade.

O sistema de monitoramento das atividades e pontuações dos moradores é composto por cinco planilhas integradas, cada uma desempenhando uma função específica para organização dos pontos e das coletas de recompensas. A planilha de Cadastro de Moradores (APÊNDICE B) centraliza as informações básicas de cada integrante, como nome, data de entrada e status (ativo ou inativo). Já a planilha de Monitoramento das Atividades (APÊNDICE C) registra as tarefas realizadas no dia a dia, detalhando a data, o responsável pela tarefa, a descrição da atividade, responsável pela conferência, a pontuação atribuída e eventuais observações. Esse controle garante um histórico completo de participação e desempenho, facilitando a avaliação individual e o acompanhamento coletivo.

Os dados registrados no monitoramento são consolidados na planilha de Controle de Pontos (APÊNDICE D), que calcula automaticamente o total de pontos de cada morador. A planilha de Recompensas Individuais (APÊNDICE E) registra os prêmios resgatados por cada integrante, incluindo a descrição das recompensas, a data de entrega, os pontos consumidos e o saldo restante. Por

fim, a planilha de Recompensas Coletivas (APÊNDICE F) registra qual recompensa os moradores optaram por escolher, a data do resgate, a pontuação gasta e quantos pontos cada morador cedeu para a coleta. Nesse ponto, vale ressaltar que foi de comum acordo que para acontecer a troca da recompensa coletiva, todos os moradores deveriam ceder a mesma quantidade de pontos, não permitindo que alguém ceda mais ou menos pontos que outra pessoa.

Por fim, foram realizados o monitoramento e o acompanhamento dessa gestão de recompensas por um período de quatro meses antes de realizar a pesquisa de opinião sobre as mudanças, percepções e obstáculos referente a esse novo processo.

7.3 PERFIL DOS RESPONDENTES

A pesquisa foi realizada com os 15 moradores da república, que apresentam uma diversidade de cursos e tempos de convivência na casa. Entre eles, 11 estão matriculados em cursos de engenharia, com predominância de estudantes de Engenharia de Produção, seguidos por Engenharia de Minas, Engenharia Mecânica, Engenharia de Automação e Engenharia Civil. Além disso, o grupo conta com alunos dos cursos de Arquitetura, Biologia, Ciências da Computação e Educação Física.

No que diz respeito à faixa etária, 7 moradores possuem mais de 24 anos, sendo que 6 deles já residem na república há mais de 3 anos, destacando-se como os integrantes mais experientes na convivência e na organização interna. Os demais moradores têm menos de 24 anos e estão na casa há menos de 2 anos, incluindo 2 "bixos" (calouros) e 2 "semibixos" (integrantes em sua segunda fase de adaptação), todos com menos de 1 ano de residência.

A hierarquia da república é estruturada da seguinte forma: há um decano, que é o membro com mais tempo de casa, sendo 5 anos, e é responsável pelo desenvolvimento do trabalho. Acompanhando-o, há um vice-decano, com 4 anos e meio de residência. Além disso, a casa conta com 9 moradores, cujos tempos de permanência variam entre 4 anos e 1 ano e meio. Também há 2 semi-bixos, com menos de 1 ano de república, e 2 bixos, com menos de 6 meses de residência..

7.4 PESQUISA PELO GOOGLE FORMS

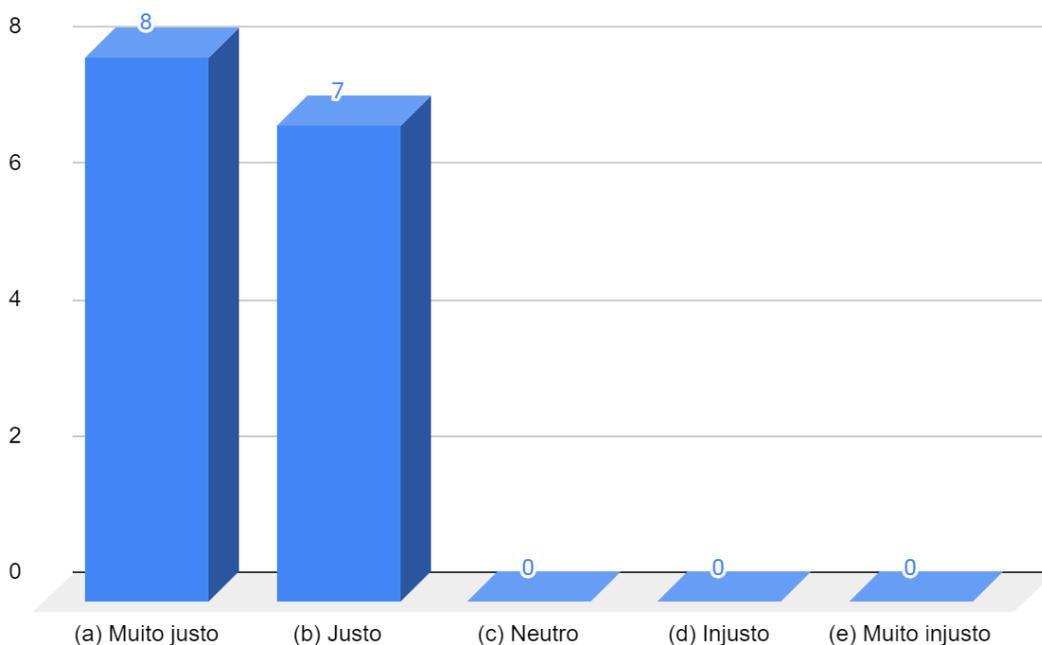
Após a implementação da gestão de recompensas, foi realizada a pesquisa para identificar a percepção dos moradores da república frente a esse novo sistema implementado, no qual as questões com múltiplas escolhas para realizar a pesquisa se demonstram no apêndice A.

Após o levantamento dos dados, eles foram tabelados e quantificados utilizando o Google Planilhas para gerar os gráficos e desenvolver as análises das informações.

8. RESULTADOS

Os 15 moradores responderam todo o questionário, de forma anônima, gerando os dados que foram demonstrados através de gráficos neste capítulo. A primeira pergunta referiu-se a questão de sistema justo e equilibrado nas distribuições das tarefas, com as respostas obtidas sendo apresentadas nos Gráficos 1 e 2.

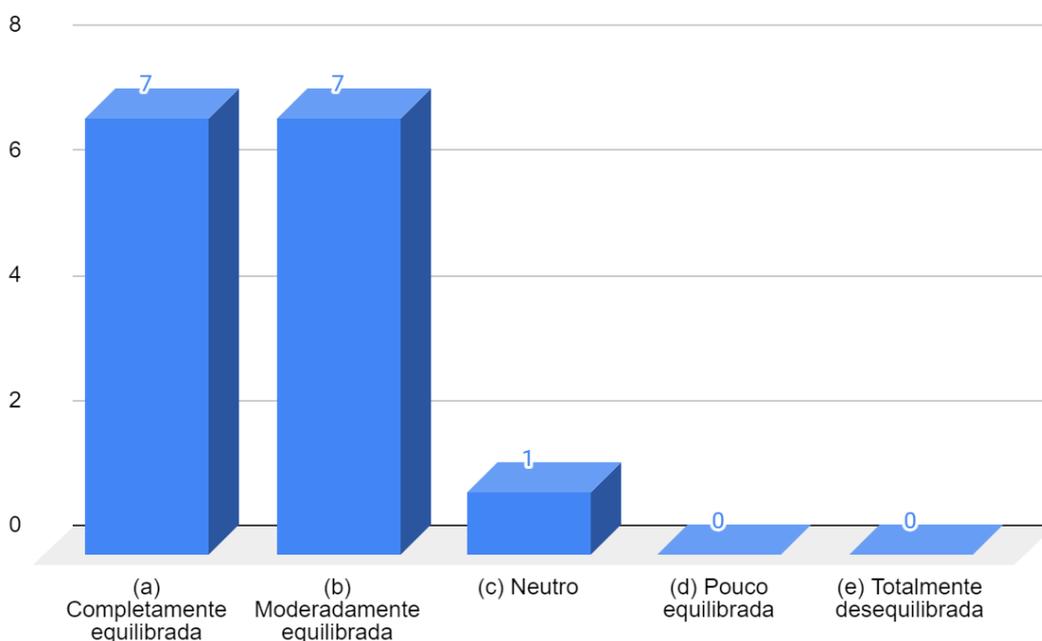
Gráfico 1 - Você acha que o sistema de pontuação é justo na distribuição das tarefas?



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Ao analisar o Gráfico 1, é possível observar que todos os participantes consideraram justo a forma de distribuição das tarefas, no qual demonstrou que as regras e as responsabilidades alocadas para eles estão apresentando resultados satisfatórios.

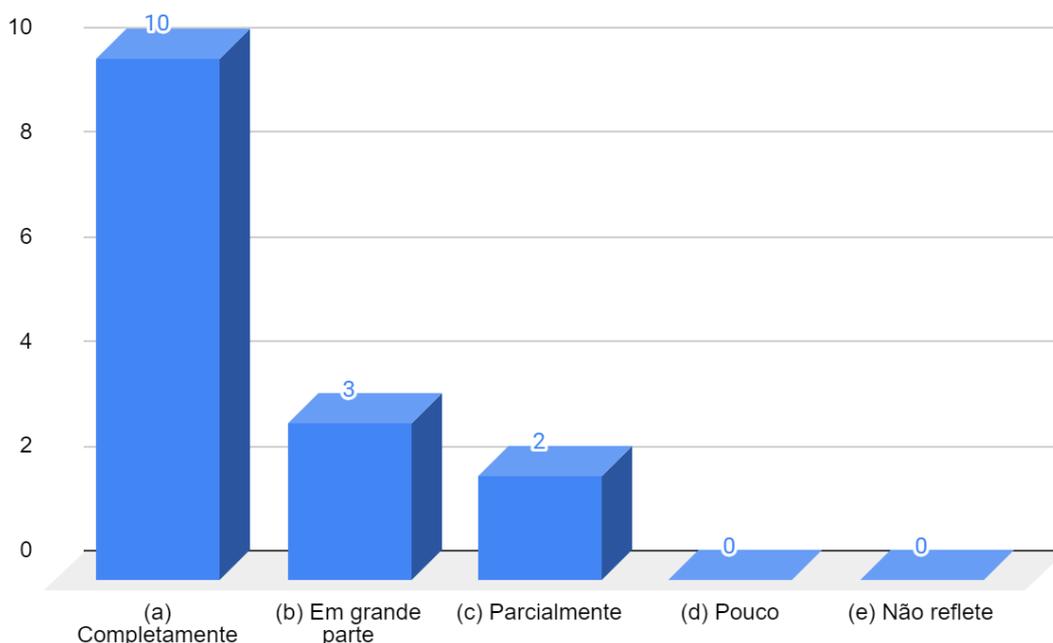
Gráfico 2 - As tarefas foram distribuídas de forma equilibrada entre os moradores?



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Referente ao Gráfico 2, observa-se que a grande predominância dos moradores considerou o processo de distribuição de tarefas considerado equilibrado, exceto por um indivíduo que considerou neutro, demonstrando que o processo de implantação do sistema de gestão apresentou resultados promissores.

Em seguida, foi realizada uma verificação para identificar qual a percepção dos moradores referente a pontuação atribuída para cada tarefa dentro do sistema de recompensas, considerando se está coerente a sua pontuação em relação ao esforço que é necessário para realizá-la, com as informações sendo demonstrado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - A pontuação atribuída a cada tarefa reflete o esforço necessário para realizá-la?

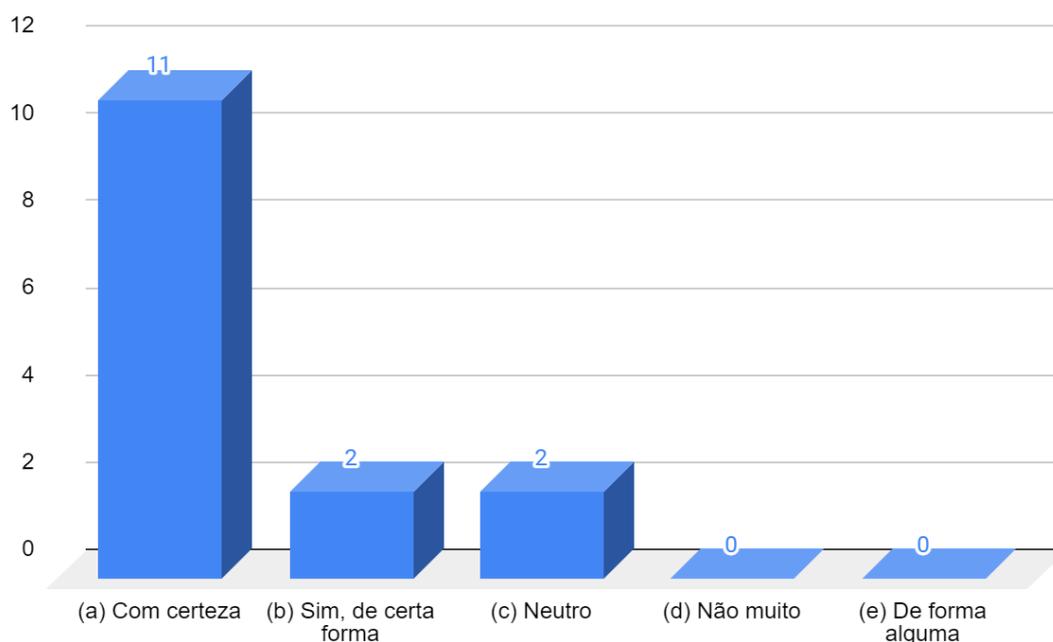
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

De acordo com o Gráfico 3, podemos observar que a grande maioria dos moradores concordaram com o sistema de pontuação, enquanto uma minoria informou que concorda de forma parcial. Essa informação corrobora com o evidenciado durante a geração de pontos, visto que cada morador considerava a pontuação de acordo com a complexidade e a percepção própria de dificuldade, gerando divergências referente a variação das pontuações.

Diante desse cenário, para solucionarmos e definirmos uma pontuação, foi realizada a validação de cada tarefa individualmente identificando as pontuações e as justificativas apresentadas por cada morador e optou-se pelo método democrático no qual a maioria dos votos definia a pontuação da tarefa, justificando o motivo em que alguns moradores informaram que concordaram de forma parcial.

Posteriormente, foi validado se o sistema de pontuação apresentou algum grau de incentivo para que os moradores realizem as suas tarefas com maior entusiasmo e motivação, sendo os dados apresentados no Gráfico 4.

Gráfico 4 - O sistema de pontuação incentivou você a realizar suas tarefas com mais empenho?

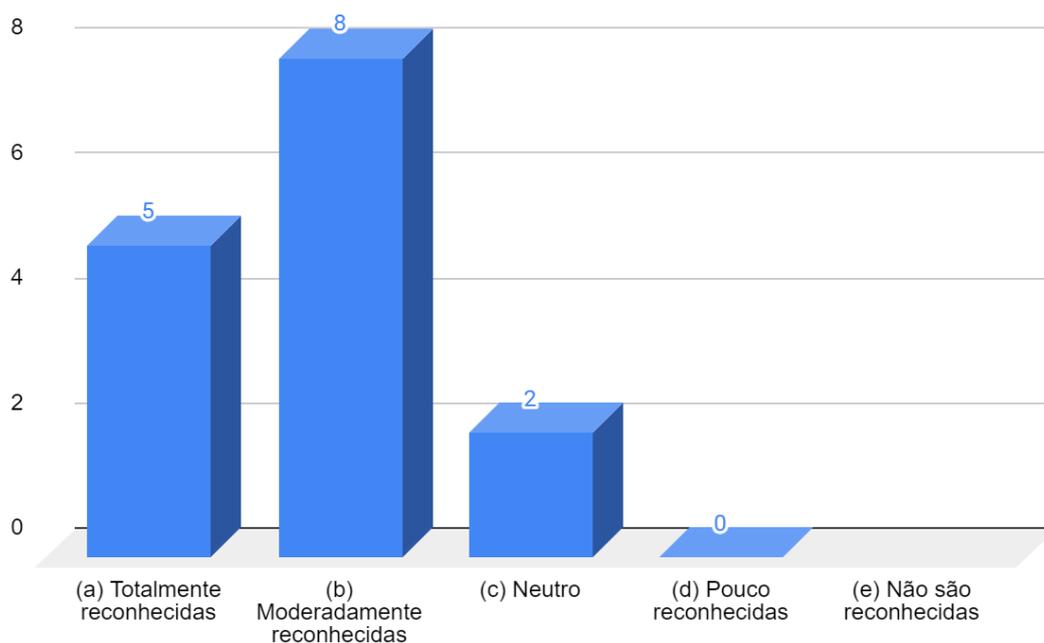


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

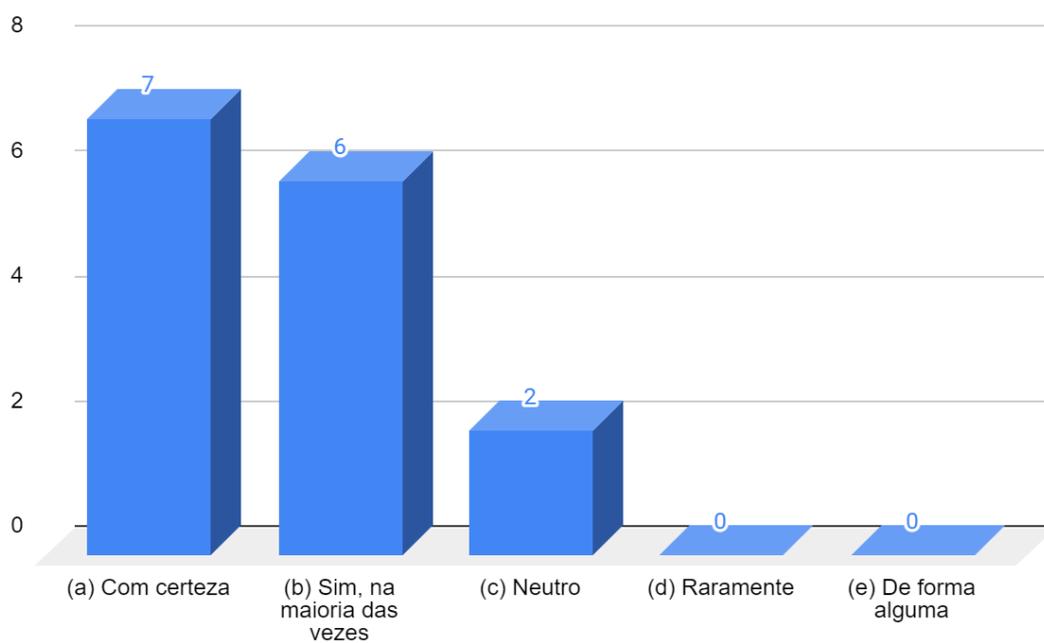
Semelhantemente aos dados do Gráfico 3, o Gráfico 4 demonstra que a distribuição de pontos foi semelhante ao incentivo das pontuações, no qual a grande maioria dos moradores ficaram motivados a realizar suas tarefas com o objetivo de acumular pontos e trocar por recompensas, entretanto, dois moradores não identificaram isso como algo que mudaram a sua rotina, embora tenha apresentado interesse pelo sistema.

Essa informação corrobora com o fato de que cada indivíduo é único e que o sistema de recompensa nem sempre pode ser o mais adequado para o indivíduo, visto que algumas pessoas preferem receber reconhecimento ao receber a recompensa, contudo, o método de recompensa apresenta maior assertividade dentre o cenário de moradores, sendo mais confiável e mais previsível.

Ainda referente ao sistema de pontuação, foi verificado a percepção de reconhecimento das contribuições pelo sistema de pontuação e se essas contribuições são suficientes para motivar os moradores a participarem de forma ativa, conforme está demonstrado pelos Gráficos 5 e 6, respectivamente.

Gráfico 5 - Você sente que suas contribuições são reconhecidas pelo sistema de pontuação?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

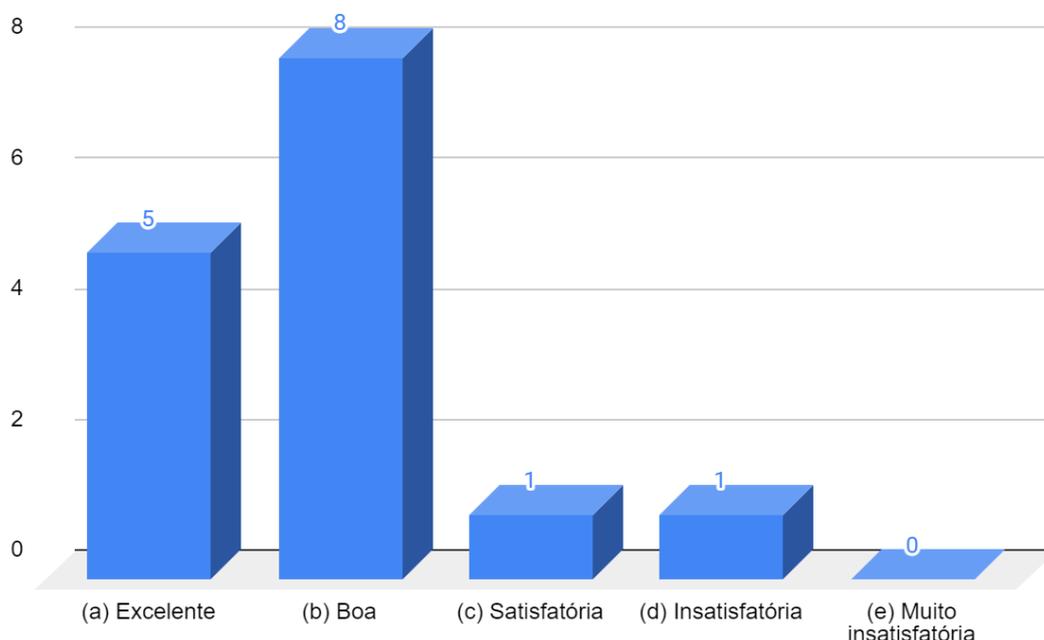
Gráfico 6 - As recompensas oferecidas são suficientes para motivar você a participar ativamente?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O Gráfico 5 evidencia que diferente da perspectiva anterior, a maioria apresentou reconhecimento moderado referente as contribuições do sistema de

recompensas, associado a essa informação, o Gráfico 6 demonstrou que houve praticamente um empate entre a motivação ser suficiente e ser suficiente na maioria das vezes, justificando a necessidade de avaliar a variedade de recompensas disponíveis que se demonstra no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Qual a sua opinião sobre a variedade de recompensas disponíveis?

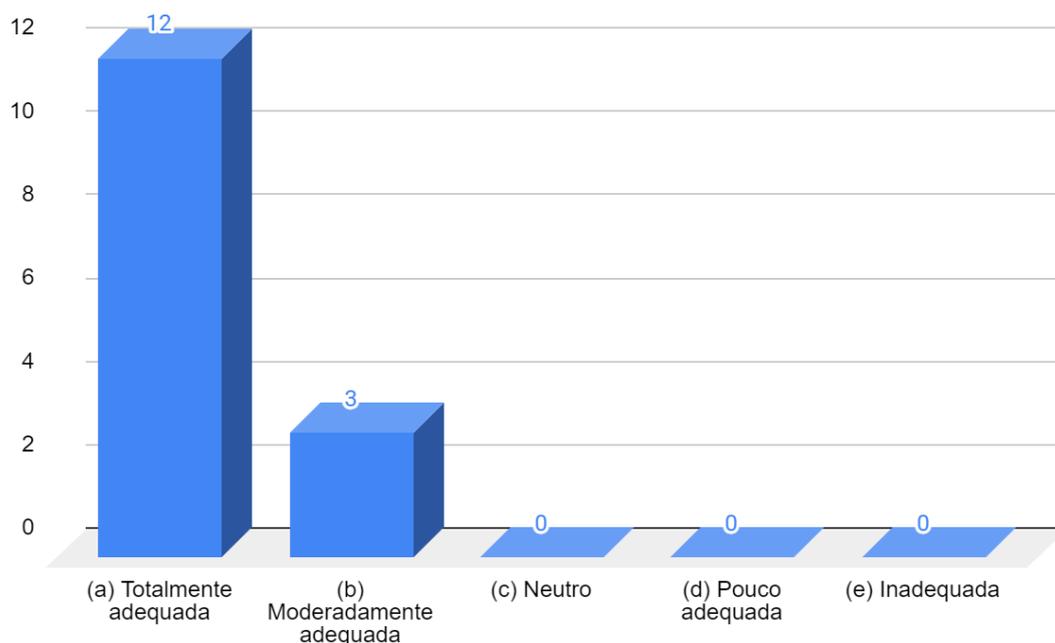


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Os dados do Gráfico 7 corroboram com as informações presente nos Gráficos 5 e 6 no qual demonstra que embora consideraram a variedade de recompensas disponíveis boas, ainda há casos de que os moradores compreendem que pode ser melhorado para tornar o sistema de gestão de recompensa mais promissor.

Visando essa questão, foi optado por realizar reuniões semanais para manter o sistema em constante avaliação e ajuste para identificar sugestões e críticas construtivas para aperfeiçoar o protocolo, tornando o sistema mais interessante aos moradores.

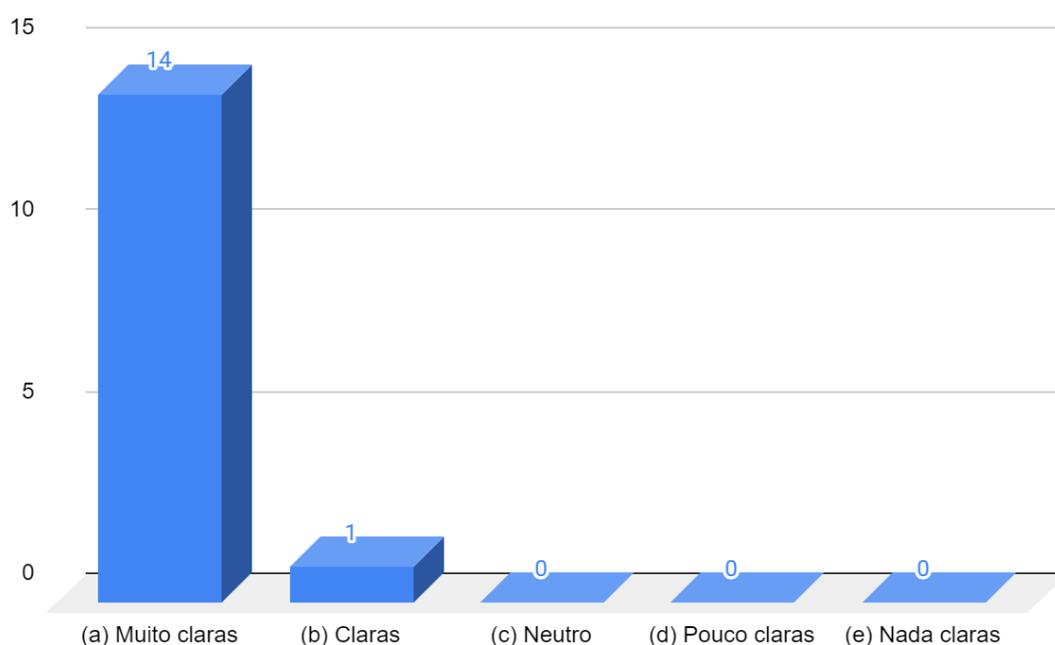
Após essa análise, foi realizada a verificação da frequência de distribuição se encontra adequada semanalmente, com a revisão das tarefas e atribuições dos pontos, com dados demonstrados no Gráfico 8.

Gráfico 8 - A frequência com que as recompensas são distribuídas é adequada?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O Gráfico 8 demonstrou que a predominância dos moradores concordou totalmente com a frequência, identificando que a forma de distribuição se encontra adequada na percepção dos estudantes, não apresentando necessidade para reajuste dessa questão.

Outro ponto extremamente relevante de analisar é a questão da clareza em que foi realizada a explicação das regras, das atividades, a frequência e a forma de avaliação do sistema de gestão de recompensas, visando compreender o quanto que foi compreendido pelos moradores esse processo, como apresenta no Gráfico 9.

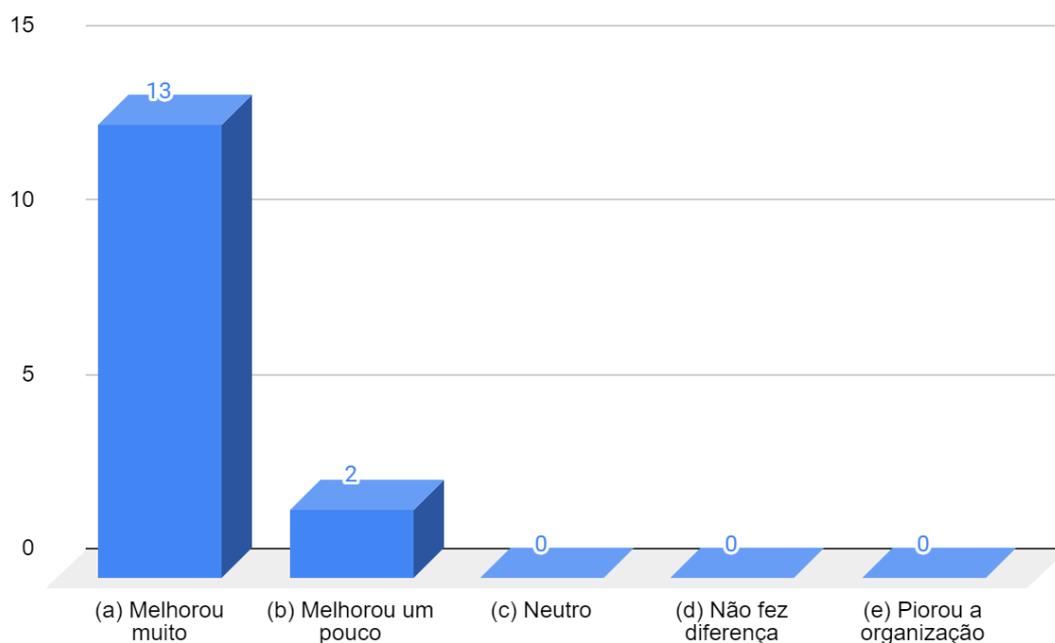
Gráfico 9 - Como você avalia a clareza das regras do sistema de pontuação?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Semelhante ao tópico anterior da distribuição, o Gráfico 9 evidencia que as regras foram colocadas de forma extremamente claras e que houve a compreensão total de todos os envolvidos, corroborando para a efetividade do sistema.

Esse tópico é uma questão mais sensível em que se tomou toda a cautela no momento da implantação para que não ocorresse questionamentos e dúvidas durante o processo, no qual foi descrito em planilha o sistema de pontuação com as regras com coloração de cada tópico diferente para evidenciar e deixar registrado todas as normativas do sistema de gestão.

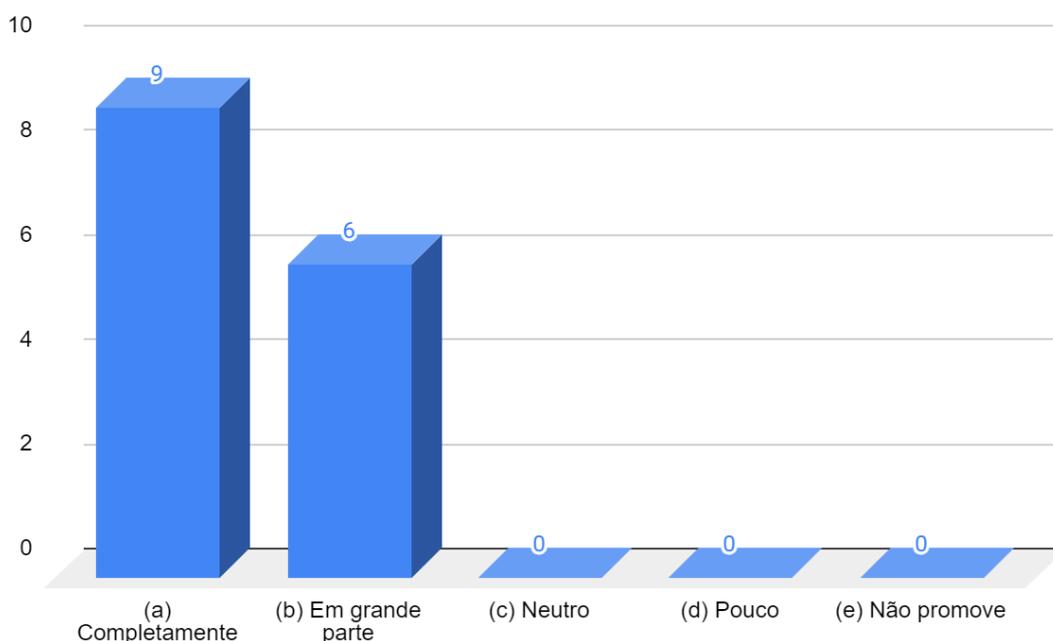
Para avaliar a efetividade de fato do sistema de gestão de pontos referente a organização das tarefas diárias e da rotina da república, foi avaliado a percepção de cada morador comparando a organização da república antes e após a inserção do sistema de pontos, como apresenta o Gráfico 10.

Gráfico 10 - O sistema de pontuação contribuiu para melhorar a organização da república?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O Gráfico 10 evidencia que todos os estudantes identificaram melhora da organização da república quando comparado com o período antes do sistema de gestão de recompensas, reforçando que o protocolo inserido apresentou mudanças positivas na rotina dos moradores da república, tornando as tarefas realizadas de forma mais efetiva.

Associado as mudanças ocasionadas pelo sistema de recompensa através da pontuação, foi necessário avaliar se essa aplicação apresentou melhoras significativas referente a cooperação entre os moradores referente ao revezamento das tarefas e das distribuições das atividades, com os dados sendo apresentado no Gráfico 11.

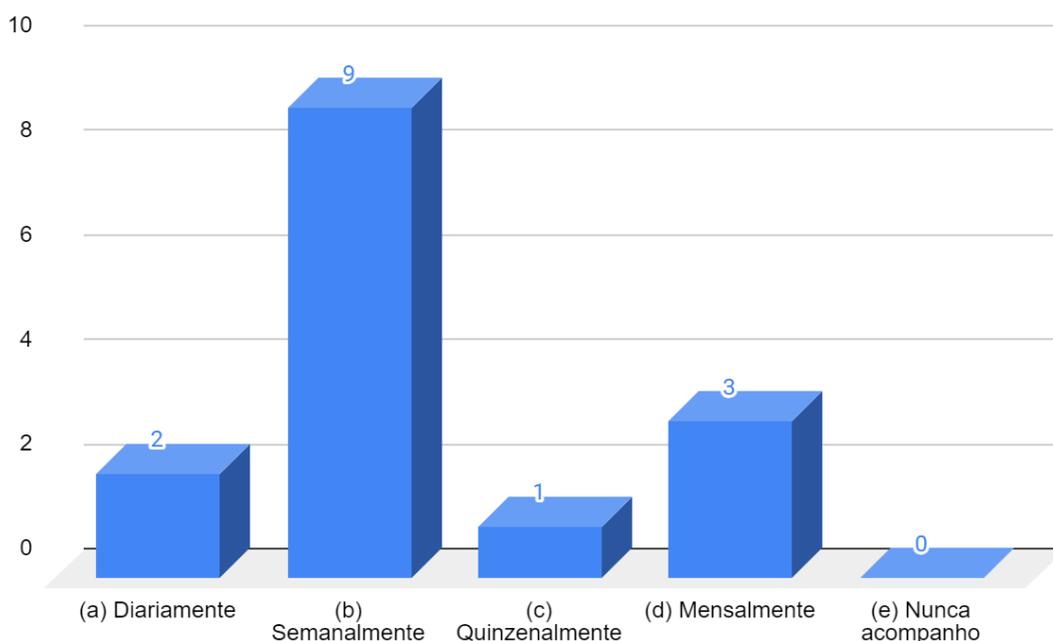
Gráfico 11 - Você acha que o sistema promove a cooperação entre os moradores?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O Gráfico 11 demonstrou que o sistema promoveu maior cooperação entre os moradores da república quando comparado com o período que não havia nenhum sistema implementado, reforçando o impacto positivo que o sistema de gestão de recompensas demonstrou na república.

Durante o período de alinhamento, foi discutido com integrantes de outras repúblicas sobre a efetividade desse sistema de gestão de pontos e houve o interesse de outros locais para realizar essa inserção nas atividades domésticas deles, demonstrando que embora seja amplamente aplicada em empresas, ela pode ser facilmente adaptada para os mais diversos cenários possíveis.

Para avaliar a frequência com que cada morador realiza o acompanhamento do seu sistema de pontuação, foi realizado um levantamento demonstrado no Gráfico 12.

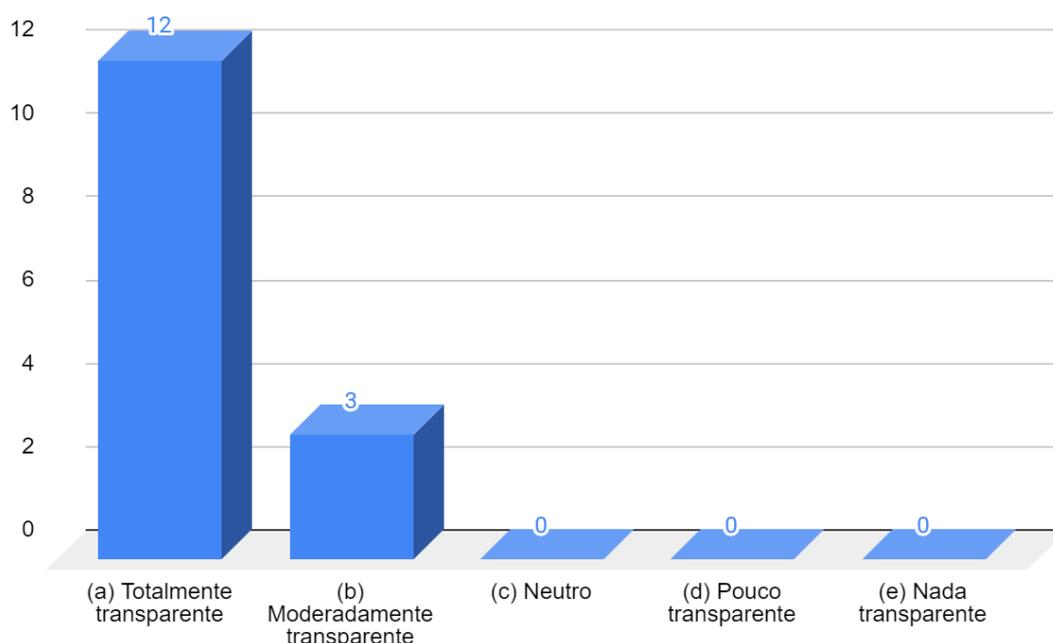
Gráfico 12 - Com que frequência você acompanha sua pontuação?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O Gráfico 12 demonstrou que a maioria dos moradores realiza o acompanhamento dos seus pontos de forma coerente com o sistema de distribuição de pontuação, mantendo a verificação semanal. Identificou também que alguns moradores preferem controlar os seus pontos diariamente para ter o controle das suas atividades por dia, apenas um prefere verificar duas vezes ao mês e três moradores verificam mensalmente por apresentarem atividades com pontuação mensal.

Esses dados associados ao Gráfico 8 que aborda a frequência da distribuição dos pontos e recompensas corroboram que os moradores se encontram satisfeitos com esse sistema e que verificam periodicamente semanalmente, podendo ter seu controle interno diário, quinzenal ou mensal para maior validação dos dados.

Assim, foi realizada a avaliação de quanto que os moradores consideram a transparência referente a atribuição dos pontos, apresentado no Gráfico 13.

Gráfico 13 - Você sente que o sistema é transparente em relação à atribuição de pontos?

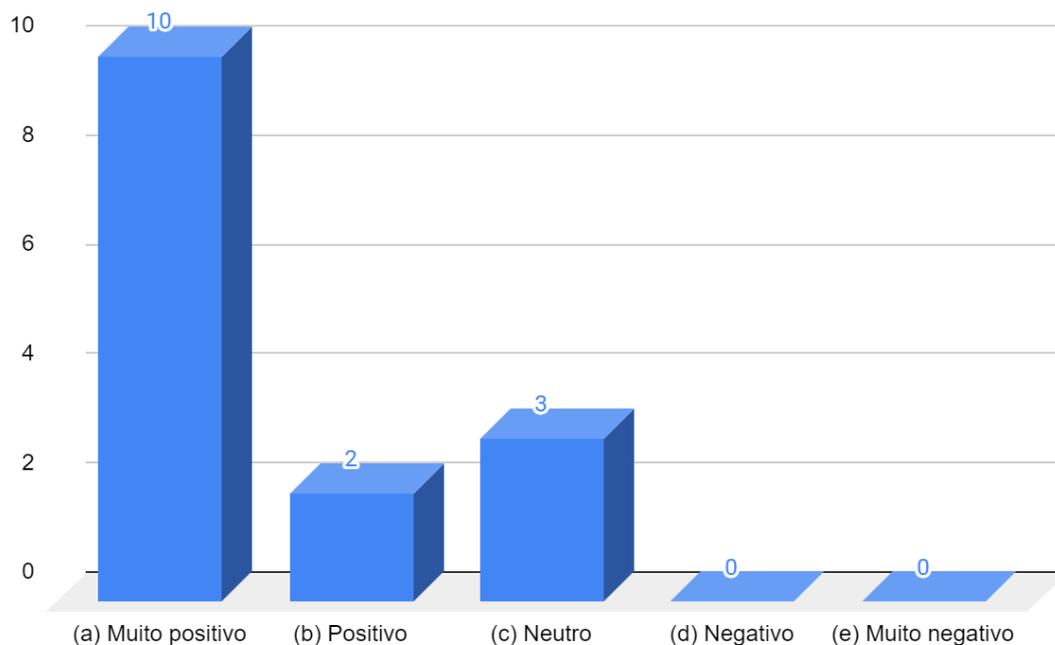
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Houve um consenso em que todos os moradores consideraram os dados transparentes referente a atribuição dos pontos, possivelmente devido a essa distribuição ser realizada com a presença de todos os moradores e realizado uma pauta para alimentar a planilha individualmente, realizando as discussões para validação dos pontos.

É importante ressaltar nos casos em que houve a realização parcial da atividade, por consenso da maioria, alguns pontos não foram atribuídos, visto que a recompensa só é efetiva quando a atividade é realizada na sua totalidade, justificando a percepção de alguns moradores referente a transparência moderada.

Diante desse cenário, foi necessário avaliar o impacto que o sistema de pontuação ocasionou referente a convivência entre os moradores na casa, de uma forma mais macro, conforme apresentado no Gráfico 14.

Gráfico 14 - Como você avalia o impacto do sistema de pontuação na convivência geral da casa?

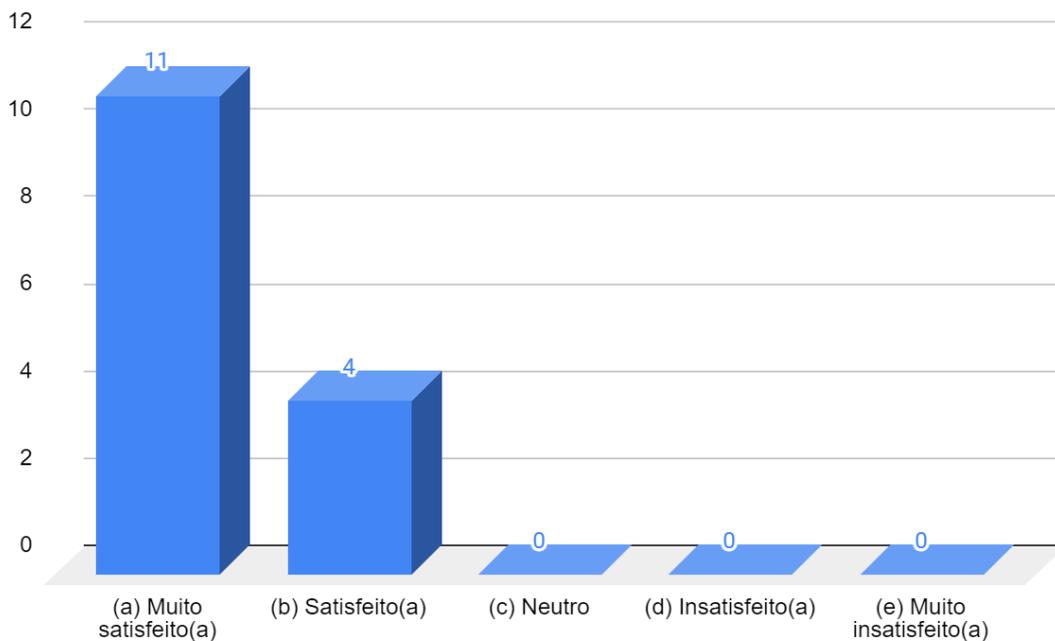


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O Gráfico 14 demonstrou que a convivência entre os estudantes na república apresentou impacto positivo na maioria das opiniões dos moradores e, em três casos, não foi identificada uma mudança significativa, entretanto, em nenhuma das perspectivas dos moradores a implementação do sistema de gestão teve perspectiva negativa.

Por fim, foi realizada a verificação com os moradores referente a sua satisfação com o sistema de pontuação em forma geral, avaliando todos os cenários de atividades, frequência, pontuação e recompensas tanto individuais quanto coletivas, com os dados sendo demonstrados no Gráfico 15.

Gráfico 15 - De forma geral, você está satisfeito(a) com o sistema de pontuação implementado?



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O Gráfico 15 demonstra que todos os moradores consideraram satisfeitos com o sistema de gestão de pontos, reforçando que a sua implementação apresentou resultados promissores com impactos positivos na rotina dos moradores das repúblicas.

8. DISCUSSÃO

O estudo sobre a implementação de um sistema de gestão de recompensas em uma república evidenciou que a utilização de recompensas financeiras e extrínsecas pode ser eficaz para garantir a realização de tarefas domésticas coletivas de forma clara e justa. A estrutura de pontos, com regras bem definidas para a atribuição e distribuição, baseadas na complexidade, frequência e tempo das tarefas, contribuiu para uma distribuição equilibrada das responsabilidades, evitando a sobrecarga de qualquer morador e promovendo um ambiente mais organizado e limpo.

O comportamento dos moradores ao realizar tarefas domésticas para acumular pontos, que posteriormente podem ser trocados por recompensas, pode ser entendido pela Teoria do Condicionamento Operante de Skinner (1953) descrita em seu livro *Ciência e Comportamento Humano*, que afirma que o comportamento é controlado pelas suas consequências. Nesse contexto, as tarefas cumpridas pelos moradores funcionam como comportamentos operantes, que são reforçados por consequências positivas. Os pontos são percebidos como recompensas desejáveis. A observação feita ao longo do estudo mostra que os moradores repetem essas ações com frequência, o que corrobora com a ideia skinneriana de que o reforço positivo aumenta a probabilidade de um comportamento se repetir. Os pontos atuam como os reforçadores que estabelecem um ciclo de feedback positivo, no qual o comportamento de realizar as tarefas se fortalece ao longo do tempo.

Reforça-se a necessidade de realinhamento periódico para realizar ajustes, inclusões ou adaptações para manter a assertividade do sistema.

A motivação gerada por benefícios tangíveis tende a se esgotar com o tempo, especialmente se não houver outros fatores que envolvam um compromisso mais profundo com a convivência e o engajamento coletivo. Sem essa diversidade de motivadores, o sistema pode perder força e sua eficácia a longo prazo. De maneira semelhante, Özutku (2012), ao analisar como as recompensas intrínsecas e extrínsecas impactam o desempenho organizacional em indústrias turcas, concluiu que as recompensas intrínsecas possuem maior relevância para o desempenho dos colaboradores. As recompensas extrínsecas, apesar de contribuírem para reduzir a insatisfação no ambiente de trabalho, não

são suficientes, isoladamente, para aumentar de forma significativa a motivação, já que não atendem plenamente às diversas necessidades individuais.

Mesmo em um ambiente como uma república, onde as relações são frequentemente informais e os vínculos entre os moradores não se baseiam em uma hierarquia rígida, a verdadeira motivação não está nos incentivos tangíveis e sim nas recompensas intrínsecas que emergem das relações interpessoais e do ambiente coletivo. Quando os membros se sentem valorizados, não apenas pelas recompensas tangíveis, mas também por fatores como a autonomia, a confiança mútua, o apoio nas relações interpessoais e a oportunidade de contribuir para o bem-estar coletivo, eles passam a agir não apenas pela recompensa imediata, mas pela satisfação de serem parte de algo maior.

De acordo com Rosa (2012) e Serras (2014), as recompensas intrínsecas são fatores intangíveis que promovem motivação, estando diretamente relacionadas às atividades desempenhadas. Exemplos incluem responsabilidade, autonomia, crescimento pessoal e oportunidades de desenvolvimento na carreira. Esses elementos favorecem o engajamento e fortalecem o vínculo entre o colaborador e a organização, pois conferem significado e relevância ao trabalho realizado. Quando bem administradas, essas recompensas incentivam o comprometimento do trabalhador com a empresa, contribuindo para uma relação sólida e duradoura entre ambas as partes (Camara et al., 1998).

Aspectos como a sensação de pertencimento, a colaboração mútua e a harmonia entre a vida pessoal e a convivência promovem uma motivação mais consistente, que vai além da execução das tarefas e reforça as conexões sociais no ambiente comunitário. Esse tipo de abordagem fomenta o engajamento e estabelece uma ligação mais forte entre o trabalhador e a organização, ao reconhecer tanto o esforço individual quanto a contribuição ao coletivo (Cuenca & Constantinov, 2016).

A valorização dos integrantes, seja por meio de autonomia, confiança recíproca, suporte nas relações interpessoais ou pelo sentimento de pertencimento ao grupo, exerce uma influência significativa em seu comportamento. Esses elementos contribuem para baixos índices de rotatividade, pois os indivíduos desenvolvem maior lealdade à comunidade e comprometimento com o bem-estar coletivo. Quando estão inseridos em um

ambiente que estimula cooperação, equilíbrio entre vida pessoal e convivência, além de reconhecer de forma autêntica suas contribuições, os moradores se sentem incentivados a inovar, colaborar ativamente e sugerir melhorias, fortalecendo a estrutura da organização. Estudos (Dysvik e Kuvaas, 2008; Kuvaas, 2006; Morrell, 2011) demonstram que a motivação intrínseca é um fator determinante para satisfação no trabalho, desempenho elevado e intenção de permanecer no grupo.

Outro fator relevante é o custo de implementação desse tipo de abordagem. Pode ser considerado zero, tornando uma alternativa atraente. Caso a organização opte por agregar outros incentivos, o investimento seria relativamente baixo em comparação ao potencial de produtividade e engajamento alcançado pelos membros.

Mais importante ainda, o reconhecimento genuíno cria um ambiente de cooperação e respeito mútuo, tornando a organização um modelo de boa convivência. Esse fortalecimento das relações interpessoais aumentam a satisfação entre os próprios moradores, como também contribui para que a república se torne uma referência de organização e harmonia dentro do sistema republicano, atraindo novos membros que busquem um ambiente positivo e colaborativo.

O sistema de recompensas aplicado à república precisa reconhecer que o nível de contribuição dos moradores não está relacionado apenas à sua capacidade individual de cumprir tarefas, mas, principalmente, às normas sociais e expectativas grupais que moldam o comportamento coletivo. Assim como apontado na conclusão de Elton Mayo em sua pesquisa feita no ano de 1927 e descrita por Chievenato (1983), é a capacidade social dos integrantes, sua integração com o grupo e o alinhamento às metas coletivas que determinam o nível de eficiência e sucesso nas atividades da organização. Quando há integração social, os membros sentem-se parte de algo maior, e isso aumenta não apenas sua disposição em colaborar, mas também sua satisfação com o ambiente.

Se um morador possui excelentes capacidades individuais, mas está socialmente desconectado, sua contribuição tende a ser limitada, mesmo que ele seja tecnicamente competente. Nesse sentido, o sistema de recompensas da república deve priorizar iniciativas que estimulem a integração social e a

construção de um ambiente colaborativo, como reconhecer e valorizar comportamentos que promovam o espírito de equipe, solucionar conflitos ou ajudar nas responsabilidades coletivas. Isso tende a aumento da eficiência individual, além também de reforçar a dinâmica grupal como um todo, garantindo que o bom funcionamento da república seja sustentado no longo prazo. Afinal, quanto maior a integração social, maior será a disposição de todos em contribuir para os objetivos coletivos, criando um ciclo positivo de engajamento e produtividade.

A implementação do sistema de gestão de recompensas em uma república universitária reforça as dinâmicas sociais discutidas por Georg Simmel, especialmente no que tange às relações de subordinação em ambientes coletivos. Segundo Simmel, mesmo em estruturas onde há hierarquias, a interação recíproca entre as partes é crucial para a coesão social (SIMMEL, 1983). No caso da república, embora as tarefas sejam distribuídas e pontuadas com base em regras pré-definidas, a participação ativa dos moradores na definição das recompensas e na avaliação do sistema demonstra. Dessa forma, o sistema de recompensas organiza as tarefas domésticas e também transforma as interações sociais, validando a ideia de Simmel de que a reciprocidade nas relações é essencial para o funcionamento harmônico de grupos.

Portanto, para que o sistema de gestão de recompensas seja eficaz a longo prazo, é imprescindível que ele vá além das recompensas financeiras e inclua formas de recompensas que fomentem o senso de comunidade, pertencimento e lealdade. Sob essa ótica, a adoção de um sistema que equilibre recompensas intrínsecas e extrínsecas (Landry et al., 2017) é vista como uma estratégia eficaz para otimizar os recursos humanos e atingir os objetivos planejados.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O impacto deste trabalho para a comunidade ouro-pretana, especialmente para o sistema republicano, está na proposta de uma nova abordagem de gestão que desafia as práticas tradicionais de resolução de problemas baseadas em punições. Ao propor um modelo centrado em recompensas, o estudo oferece uma alternativa mais acolhedora e motivadora, que pode atrair e engajar as novas gerações, rompendo com os métodos que, muitas vezes, afastam potenciais integrantes. O sistema republicano enfrenta atualmente desafios significativos, com uma redução na adesão e uma dificuldade crescente em se adaptar às expectativas e demandas da juventude contemporânea. Essa abordagem reconhece que os problemas do presente não podem ser resolvidos com soluções do passado e enfatiza que, além das recompensas materiais, o fortalecimento das relações sociais e a criação de vínculos significativos são essenciais para revitalizar e sustentar o sistema.

Ao oferecer uma visão que prioriza a integração social, o respeito às diferenças e a valorização das contribuições individuais e coletivas, este trabalho aponta caminhos para tornar as repúblicas mais atrativas e alinhadas às necessidades das novas gerações. Além de propor possíveis soluções para alguns dos desafios atuais o trabalho também inspira uma transformação profunda que pode redefinir os valores e a longevidade da tradição republicana.

Como perspectivas para aprimoramento, uma linha de pesquisa futura poderia ser a introdução de recompensas que incentivem o desenvolvimento pessoal e acadêmico dos moradores. Isso poderia incluir, por exemplo, pontos acumulados em atividades que envolvem a vida acadêmica, como participação em grupos de estudo, projetos de extensão, iniciações científica ou o cumprimento de metas acadêmicas, promovendo uma integração entre o crescimento coletivo no ambiente da república e o desenvolvimento individual.

Em síntese, para que o sistema de gestão de recompensas seja efetivo a longo prazo, é necessário repensar a dependência exclusiva de recompensas financeiras, buscando estratégias que considerem o engajamento contínuo e o fortalecimento dos laços interpessoais, garantindo uma convivência harmoniosa e produtiva na organização.

REFERÊNCIA

ABREU, Mariana Sofia Ferreira. **A Influência do Nível de Satisfação com o Sistema de Recompensas na Motivação dos Colaboradores: Uma Análise Empírica no Contexto Laboral**. 2024. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho (Portugal).

AMOSTRONG, M.; BROWN, D. **Strategic reward: make it happen**. Philadelphia: Kogan Page, 2006.

ARMSTRONG, M.; MURLIS, H. **Reward management practice: improving performance through reward**. 3. ed. Kogan Page Publisher, 2010.

BARROS, Maria Tamires Lopes de; SOBRAL, Eryka Fernanda Miranda; MELO, Fagner José Coutinho de. **Aplicação da teoria dos dois fatores: um estudo de caso em uma loja de calçados no Município de Salgueiro**. 2020.

BERGAMINI, C. W. **Motivação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993

BOCK, Laszlo. **Work rules!: Insights from inside Google that will transform how you live and lead**. Twelve, 2015.

CAIRD, J.; ARANWELA, N. **The successful implementation of reward and recognition practices at an insurance group in Australia**. *Worldatwork Journal*, v. 3, p. 73-84, 2008.

CAMARA, P. B., Guerra, P. B., e Rodrigues, J. V. (1998). **Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial**. (2ª ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Editora Campus Ltda, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2002.

COLONESE, A. L. S. **Representações sociais de república federal pela comunidade acadêmica da Universidade Federal de Ouro Preto**. 2022. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2022.

CROMACK, L. M. F.; BURSZTYN, I.; TURA, L. F. R. O olhar do adolescente sobre saúde: um estudo de representações sociais. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 14, p. 627-634, 2009.

CUENCA, C. L.; CONSTANTINOV, J. G. **Gestão de pessoas e desenvolvimento de equipes**. Maringá: UniCesumar, 2016.

CUNHA, M. P. e, Rego, A., Cunha, R. C. e, Neves, P., & Cabral-Cardoso, C. (2016). **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão** (8.a ed.). Editora RH.

DANISH, R. Q.; USMAN, A. Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: an empirical study from Pakistan. **International Journal of Business and Management**, v. 5, n. 2, p. 159-167, 2010.

DE ARAÚJO, F. F.; DE ASSIS, M. T.; BRITO E FREITAS, J. A. S.; FERNANDES, V. C. Recompensa e reconhecimento: a literatura e a visão de executivos de recursos humanos. **Brazilian Journals of Business**, v. 3, n. 5, p. 3974-3994, 2021.

DE SOUZA, L. P.; PEIXOTO, M. C. L. A moradia estudantil universitária: práticas de educação formal e informal. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 7, n. 6, p. 299-311, 2020.

DELABRIDA, Z. N. C. Variáveis individuais, sociais e do ambiente físico em residências universitárias. **Psico**, v. 3, p. 10-20, 2014.

DO NASCIMENTO, Revenli Fernanda; CANTERI, Maria Helene Giovanetti; KOVALESKI, João Luiz. **Impacto dos sistemas de recompensas na motivação organizacional: revisão sistemática pelo método PRISMA**. Revista Gestão & Conexões, v. 8, n. 2, p. 44-58, 2019.

DOS SANTOS, Diego da Rosa. O comportamento do consumidor sob a ótica da teoria da Expectativa de Vroom. **ScientiaTec**, v. 7, n. 4, 2020.

DYSVIK, A. e KUVAAS, B. (2008). **The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes**. International Journal of Training and Development, 12(3), 138-157.

EISENBERGER, Robert et al. Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. **Journal of applied psychology**, v. 82, n. 5, p. 812, 1997.

GARRIDO, E. N.; MERCURI, E. N. G. S. A moradia estudantil universitária como tema na produção científica nacional. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, v. 17, n. 1, p. 87-95, 2013.

GOHARI, Payam et al. **The relationship between rewards and employee performance**. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, v. 5, n. 3, p. 543-570, 2013.

GONÇALVES, B. **Motivação organizacional: análise da gestão do sistema de recompensa e satisfação do trabalho**. 2023. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia Americana “Ministro Ralph Biasi”, Americana, 2023.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. **Motivação no Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

JENI, Fatema Akter et al. **The impact of rewards on employee performance: a study of commercial banks in Noakhali Region.** Journal of Economics, Management and Trade, v. 26, n. 9, p. 28-43, 2020.

KUMARI, Kalpina et al. **Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction: An empirical evidence.** International Journal of Organizational Leadership, v. 10, n. 4, p. 401-420, 2021.

KUVAAS, Bård. Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 27, n. 3, p. 365-385, 2006.

Landry, A. T., Schweyer, A., & Whillans, A. (2017). **Winning the War for Talent: Modern Motivational Methods for Attracting and Retaining Employees.** *Compensation & Benefits Review*, 49(4), 230–246. <https://doi.org/10.1177/0886368718808152>

LAWLER, Edward E. The design of effective reward systems. 1983.

MACHADO, O. L. **Repúblicas estudantis de Ouro Preto e Mariana: percursos e perspectivas (edição especial).** Frutal: Prospectivas, 2014.

MARANHÃO, C. M. S. A.; FERNANDES, T. A.; COLARES, A. F. V. Relações de subordinação em repúblicas universitárias de Ouro Preto. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 38, n. 2, p. 189-202, 2018.

MASSINGHAM, Peter Rex; TAM, Leona. **The relationship between human capital, value creation and employee reward.** Journal of intellectual capital, v. 16, n. 2, p. 390-418, 2015.

MAZZOTTI, A. J. A. Representações sociais: aspectos teóricos e aplicações à educação. **Revista Múltiplas Leituras**, v. 1, n. 1, p. 18-43, 2008.

MEIRINHOS, Galvão et al. **Leadership styles, motivation, communication and reward systems in business performance.** Journal of Risk and Financial Management, v. 16, n. 2, p. 70, 2023.

MORRELL, D. L. (2011). **Employee perceptions and the motivation of nonmonetary incentives.** Journal compensation and benefits review, 43(5), 318-323

MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em Psicologia Social.** Petrópolis: Vozes, 2003.

Özutku, H. (2012). **The influence of intrinsic and extrinsic rewards on employee results: An empirical analysis in Turkish manufacturing industry.** Business & Economics Research Journal, 3(3), p. 29-48.

PÉREZ-RAMOS, J. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicologia USP**, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990.

PFEFFER, Jeffrey. **The Human Equation: Building Profits by Putting People First**. Cambridge: Harvard Business School Press, 1998.

RIBAS, R. A motivação empreendedora e as teorias clássicas da motivação. **Caderno de Administração**, v. 5, n. 1, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSA, A. I. V. **Sistema de recompensas: estudo de um caso**. 2012. 57 p. (Dissertação de mestrado). Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, Portugal, 2012

SERRAS, P. (2014). **A influência dos sistemas de recompensas sobre a satisfação no trabalho**. Lisboa: Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa.

SILVERMAN, M. **Non-financial recognition: the most effective of rewards?** Brighton: Institute for Employment Studies, 2004.

SIMMEL, Georg. O efeito da subordinação sob o princípio das relações entre superiores e subordinados. **Simmel, São Paulo, Ática, 1983a (Grandes Cientistas Sociais, 34)**, p. 115-121, 1983.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Ciência e comportamento humano**. 2003.

TAMASHIRO, H. R. S.; NERI, J. M. C.; DO NASCIMENTO, C. A. X.; FERREIRA, V. A. M.; GALLI, L. C. L. A.; LISBOA, T. C. Influência das práticas das recompensas organizacionais sobre o comprometimento organizacional, motivação e satisfação no trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 8, p. 76066-76099, 2021.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TRISWANTO, Hadi; YUNITA, Lidia. The influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance productivity of PT. Weigh Deli Indonesia. **Journal of Economics and Business (JECOMBI)**, v. 2, n. 2, p. 155-161, 2022.

WALDOW, Vera Regina. Aprendizagem na velhice: aplicação das teorias de Rogers, Maslow e Brunner. **Revista gaúcha de enfermagem. Porto Alegre. Vol. 8, n. 2 (jul. 1987), p. 244-260**, 1987.

WIESE, R. S.; ZIN, J. P.; SILVA, E. B. V.; ZIMMANN, K. G. **Moradia Estudantil: Território da Coletividade**. São Paulo: ENAPUR, 2017.

APÊNDICE

APÊNDICE A - FORMULÁRIO DE PESQUISA

1. Você acha que o sistema de pontuação é justo na distribuição das tarefas?
 - a) Muito justo
 - b) Justo
 - c) Neutro
 - d) Injusto
 - e) Muito injusto

2. As tarefas foram distribuídas de forma equilibrada entre os moradores?
 - a) Completamente equilibrada
 - b) Moderadamente equilibrada
 - c) Neutro
 - d) Pouco equilibrada

- e) Totalmente desequilibrada
3. A pontuação atribuída a cada tarefa reflete o esforço necessário para realizá-la?
- a) Completamente
 - b) Em grande parte
 - c) Parcialmente
 - d) Pouco
 - e) Não reflete
4. O sistema de pontuação incentivou você a realizar suas tarefas com mais desempenho?
- a) Com certeza
 - b) Sim, de certa forma
 - c) Neutro
 - d) Não muito
 - e) De forma alguma
5. Você sente que as suas contribuições são reconhecidas pelo sistema de pontuação?
- a) Totalmente reconhecidas
 - b) Moderadamente reconhecidas
 - c) Neutro
 - d) Pouco reconhecidas
 - e) Não são reconhecidas
6. As recompensas oferecidas são suficientes para motivar você a participar ativamente?
- a) Com certeza
 - b) Sim, na maioria das vezes
 - c) Neutro
 - d) Raramente
 - e) De forma alguma

7. Qual a sua opinião sobre a variedade de recompensas disponíveis
 - a) Excelente
 - b) Boa
 - c) Satisfatória
 - d) Insatisfatória
 - e) Muito insatisfatória

8. A frequência com que as recompensas são distribuídas são adequadas?
 - a) Totalmente adequadas
 - b) Moderadamente adequadas
 - c) Neutro
 - d) Pouco adequadas
 - e) Inadequadas

9. Como você avalia a clareza das regras do sistema de pontuação?
 - a) Muito claras
 - b) Claras
 - c) Neutro
 - d) Pouco claras
 - e) Nada claras

10. O sistema de pontuação contribuiu para melhorar a organização da república?
 - a) Melhorou muito
 - b) Melhorou um pouco
 - c) Neutro
 - d) Não fez diferença
 - e) Piorou a organização

11. Você acha que o sistema promove a cooperação entre os moradores?
 - a) Completamente
 - b) Em grande parte
 - c) Neutro
 - d) Pouco

e) Não promove

12. Com que frequência você acompanha a sua pontuação?

- a) Diariamente
- b) Semanalmente
- c) Quinzenalmente
- d) Mensalmente
- e) Nunca acompanho

13. Você sente que o sistema é transparente em relação à atribuição de pontos?

- a) Totalmente transparente
- b) Moderadamente transparente
- c) Neutro
- d) Pouco transparente
- e) Nada transparente

14. Como você avalia o impacto do sistema de pontuação na convivência geral da casa?

- a) Muito positivo
- b) Positivo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Muito negativo

15. De forma geral, você está satisfeito(a) com o sistema de pontuação implementado?

- a) Muito satisfeito(a)
- b) Satisfeito(a)
- c) Neutro
- d) Insatisfeito(a)
- e) Muito insatisfeito(a)

