



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE - PB  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**JULY DE OLIVEIRA LIMA**

**EFEITOS DO TAMANHO E TIPO DE RECOMPENSA NO DESEMPENHO: A  
DIFERENÇA DE GÊNERO IMPORTA?**

**CAMPINA GRANDE, PB  
2022**

JULY DE OLIVEIRA LIMA

**EFEITOS DO TAMANHO E TIPO DE RECOMPENSA NO DESEMPENHO: A  
DIFERENÇA DE GÊNERO IMPORTA?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada à Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Área de concentração:** Controladoria e contabilidade gerencial.

**Orientador:** Prof. Dr. Mamadou Dieng.

**CAMPINA GRANDE, PB  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L732e Lima, July de Oliveira.  
Efeitos do tamanho e tipo de recompensa no desempenho: a diferença de gênero importa? [manuscrito] / July de Oliveira Lima. - 2022.  
44 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Prof. Dr. Mamadou Dieng, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Influência da recompensa. 2. Recompensa no desempenho. 3. Diferença de gênero. 4. Comportamento cooperativo. I. Título

21. ed. CDD 657

JULY DE OLIVEIRA LIMA

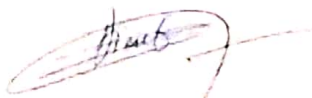
EFEITOS DO TAMANHO E TIPO DE RECOMPENSA NO DESEMPENHO: A  
DIFERENÇA DE GÊNERO IMPORTA?

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentada à Coordenação do  
Curso de Ciências Contábeis da  
Universidade Estadual da Paraíba,  
como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Ciências  
Contábeis.

Área de concentração: Controladoria  
e Contabilidade Gerencial.

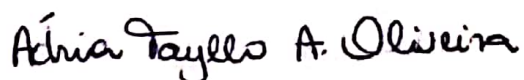
Aprovada em: 19 / 07 / 2022.

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof. Dr. Mamadou Dieng (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Me. Ádria Tayllo Alves Oliveira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profa. Dra. Roseane Patrícia De Araújo Silva  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por guiar cada passo dessa caminhada. Ao meu professor e orientador por todo o comprometimento, orientação e dedicação, assim como aos meus pais e minha irmã pelo apoio e confiança, o meu sincero e profundo agradecimento.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>2 LITERATURA ANTERIOR E HIPÓTESES</b> .....	<b>8</b>
2.1 Tipo de recompensa .....	8
2.2 Tipo e Tamanho de recompensa .....	10
2.3 Diferença de gênero e cooperação em grupo .....	11
<b>3 MÉTODO EXPERIMENTAL</b> .....	<b>12</b>
3.1 Desenho e participantes .....	12
3.2 Variáveis e manipulação .....	14
3.3 Procedimentos experimentais .....	14
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>15</b>
4.1 Análise descritiva .....	15
4.2 Análise das hipóteses .....	16
4.2.1 Testes de hipóteses .....	16
4.2.2 Análise da covariação da diferença de gênero .....	17
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>18</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>19</b>
<b>APÊNDICE – QUESTIONÁRIOS DA PESQUISA</b> .....	<b>24</b>

## EFEITOS DO TAMANHO E TIPO DE RECOMPENSA NO DESEMPENHO: A DIFERENÇA DE GÊNERO IMPORTA?

July de Oliveira Lima<sup>1</sup>

Mamadou Dieng<sup>2</sup>

### RESUMO

Este trabalho utiliza uma abordagem experimental para analisar a influência da recompensa no comportamento cooperativo. Particularmente, buscou-se analisar os efeitos do tipo e tamanho de recompensa no desempenho e da covariação da diferença de gênero. Para atingir esse objetivo, foi realizado um experimento do tipo de desenho fatorial 2 x 2 (tipo de recompensa: financeiro vs pró-social x tamanho de recompensa: pequeno vs grande), baseado nas manipulações de Berger *et al.* (2018, 2019) e no Jogo de Bens Públicos adaptado de Upton (2009), com uma amostra 82 estudantes dos cursos de Administração de Empresas e Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, a fim de testar as hipóteses do estudo. Os resultados revelaram que nem o tipo de recompensa nem o tamanho de recompensa tem efeito principal no desempenho. Adicionalmente, a interação foi insignificante entre o tipo de recompensa e o tamanho de recompensa. Porém, a hipótese de covariação da diferença de gênero nos efeitos do tipo e tamanho de recompensa foi insignificante corroborando com a perspectiva teórica de que a diferença de gênero não influenciou o desempenho no contexto de recompensa baseada em tipos de incentivo em grupo financeiro e pró-social.

**Palavras-chave:** Influência da recompensa. Recompensa no desempenho. Diferença de gênero. Comportamento cooperativo.

### ABSTRACT

This study uses an experimental approach to analyze the influence of reward on cooperative behavior. In particular, we sought to analyze the effects of the type and size of reward on performance and the covariation of the gender difference. To achieve this objective, a 2 x 2 factorial design experiment was carried out (reward type: financial vs prosocial x reward size: small vs large), based on the manipulations by Berger *et al.* (2018, 2019) and in the Public Goods Game adapted from Upton (2009), with a sample of 82 students from the Business Administration and Accounting Sciences courses at the State University of Paraíba, in order to test the hypotheses of the study. The results revealed that neither the type of reward nor the size of the reward has a major effect on performance. Additionally, the interaction was negligible between reward type and reward size. However, the hypothesis of covariation of the gender difference in the effects of the type and size of reward was insignificant, corroborating the theoretical perspective that the gender difference did not influence performance in the context of reward based on types of group financial and prosocial incentive.

**Keywords:** Influence of reward. Performance reward. Gender difference. Cooperative behavior.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Ciências Contábeis pela UEPB – CG. [july.lima@aluno.uepb.edu.br](mailto:july.lima@aluno.uepb.edu.br)

<sup>2</sup> Orientador Prof. Dr. Mamadou Dieng do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da UEPB – CG. [mamadou@servidor.uepb.edu.br](mailto:mamadou@servidor.uepb.edu.br)

## 1 INTRODUÇÃO

O cenário mercadológico vem transformando o modelo de negócios das empresas que são chamadas a incluir as questões de sustentabilidade em seus objetivos estratégicos. Nessa perspectiva, o desenho e o uso das práticas de controle de gestão das empresas foram aprimorados para se adequar à nova realidade. Em particular, os sistemas de incentivo e recompensa passaram a incorporar aspectos relacionados à sustentabilidade em seu desenho e uso. Os incentivos monetários, classificados como incentivos egoístas, foram substituídos por uma nova classe de incentivos conhecida como incentivos pró-sociais.

Empresas como Prêt a Manager, Credit Suisse, Bear Sterns, Goldman Sachs e IBM oferecem aos funcionários recompensas pró-sociais contingentes ao desempenho em vez ou além de recompensas em dinheiro (JENKINS; SIMONIAN; GUERRERA, 2011; MCGREGOR, 2011; STOREY, 2010). De acordo com Berger, Guo e Preslee (2018), evidências de campo indicam que empresas como Volkswagen, Microsoft e HP usam recompensas pró-sociais baseadas em objetivos para motivar seus funcionários (KORNGOLD, 2012). Por exemplo, a Dell adotou um programa de recompensas pró-sociais baseado em metas em 2014 para motivar seus funcionários a atingir as metas de desempenho atribuídas (GLOBAL GIVING, s.d.). Quando os funcionários da Dell ganhavam recompensas pró-sociais, eles podiam doar a recompensa para a instituição de caridade de sua escolha.

No entanto, pesquisadores vêm investigando a eficácia dos incentivos pró-sociais em relação aos incentivos financeiros. Alguns estudos anteriores mostraram, no contexto de incentivos financeiros, que o contrato de incentivo baseado em uma meta de orçamento de grupo é eficaz em nível moderado (FISHER et al., 2003; UPTON, 2009) e particularmente em indivíduos com orientação de valor pró-social (UPTON, 2009). Além disso, esses estudos constataram que, neste tipo de contrato, os problemas de coordenação e cooperação são mais mitigados em comparação com contratos alternativos, como o contrato por peça produzida e o contrato baseado em uma meta orçamentária de grupo fixa.

Estudos anteriores investigaram os efeitos do tamanho da recompensa pró-social no desempenho. Os resultados mostraram que o incentivo pró-social pode ser mais motivador do que o incentivo financeiro quando o valor do incentivo é baixo, embora ambos não tenham uma avaliação cognitiva motivadora, a avaliação afetiva superior do incentivo pró-social pode aumentar sua eficácia relativa (KHAN; GOLDSMITH; DHAR, 2020). Recentemente, essas evidências têm sido verificadas no contexto do contrato de incentivo baseado em meta. Estendendo os estudos anteriores, Berger, Guo e Presslee (2018) examinaram o efeito motivador da recompensa pró-social sob uma estrutura de incentivos baseada em metas e descobriram que as recompensas pró-sociais resultam em melhor desempenho do que recompensas em dinheiro baseadas em metas quando o tamanho da recompensa é pequeno, mas essa vantagem de desempenho não é observada quando o tamanho da recompensa é grande. Também, descobriram que o valor afetivo que os indivíduos atribuem à realização das metas medeia os resultados.

Na mesma linha, Berger, Guo e Presslee (2019) examinaram os efeitos motivacionais de recompensas pró-sociais baseadas em metas versus recompensas em dinheiro. Os autores desenvolveram hipóteses com base na Teoria da Avaliação Afetiva, que postula que, ao avaliar os resultados por afeto, em vez de cálculo, os indivíduos são amplamente insensíveis a mudanças na probabilidade dos resultados. Os achados revelaram que os indivíduos usam mais uma abordagem



afetiva (calculista) ao avaliar recompensas pró-sociais (em dinheiro) baseadas em metas e que as recompensas pró-sociais baseadas em metas motivam um esforço maior do que as recompensas em dinheiro quando os indivíduos são atribuídos a uma meta adicional ou fácil, mas não quando lhes é atribuída uma meta difícil, mas alcançável.

Coletivamente, as evidências dos estudos apresentados evidenciam que o incentivo pró-social é mais efetivo para melhorar o desempenho nos contratos de incentivo baseado em unidade produzida ou meta do que incentivo financeiro quando o tamanho da recompensa é pequeno do que quando é grande (BERGER; GUO; PRESSLEE, 2018, 2019; KHAN; GOLDSMITH; DHAR, 2020). Quando o tamanho da recompensa é pequeno, o valor afetivo revelou-se como fator motivador dos indivíduos para que o desempenho deles fosse maior nas recompensas pró-sociais baseadas em meta do que nas recompensas em dinheiro baseadas em meta e também na meta adicional ou fácil do que na meta difícil, mas alcançável.

No entanto, esses estudos têm investigado a efetividade do tamanho da recompensa pró-social no nível individual e focando apenas no valor afetivo dos indivíduos em relação à recompensa, desconsiderando a diferença de gênero que é uma variável de diferença individual que pode influenciar o desempenho no contexto de recompensa baseada em grupo (IVANOVA-STENZEL; KÜBLER, 2011). Nesse sentido, o presente estudo busca primariamente averiguar a efetividade do tamanho da recompensa no contexto de desempenho de grupo ampliando as descobertas de estudos prévios sobre efetividade relativa dos incentivos financeiros versus pró-social (KHAN; GOLDSMITH; DHAR, 2018; BERGER; GUO; PRESSLEE, 2018, 2019). Espera-se que quando o tamanho da recompensa é pequeno, o desempenho seja maior no contrato de incentivo pró-social do que no contrato de incentivo financeiro e que também o tamanho de recompensa modere a relação entre tipo de recompensa e desempenho.

Em adição, este estudo busca investigar o papel da diferença de gênero na relação entre tamanho de recompensa, tipo de incentivo e desempenho de grupo. A associação entre sexo e cooperação é moderada por várias características-chave do contexto social: as interações homem-homem são mais cooperativas do que as interações mulher-mulher, mas as mulheres cooperam mais do que os homens em interações de sexo misto. Em interações repetidas, os homens são mais cooperativos do que as mulheres. Em estudos anteriores, as mulheres foram mais cooperativas do que os homens em grupos maiores, mas essas diferenças desaparecem após o controle estatístico de várias características dos estudos (BAILLET; MACFARLAN; VAN VUGT, 2011). Portanto, assumindo a premissa da divergência dos resultados sobre o efeito da diferença de gênero no comportamento social, argumenta-se que a diferença de gênero pode influenciar ou não o desempenho dos empregados em um contrato de incentivo em grupo.

O presente trabalho possui implicações teóricas e práticas. Teoricamente, fornece ensaio para a literatura empírica sobre recompensa financeira *versus* recompensa pró-social e particularmente, ao contrário dos estudos anteriores que abordaram o tema no nível individual, foca no nível de grupo onde a recompensa dos indivíduos é interdependente do desempenho do grupo e seus efeitos nas ações e processos comportamentais dependem de um maior componente social do que cognitivo. Do ponto de vista prática, os resultados deste estudo contribuem com o desenho de contratos de incentivo financeiro e pró-social a partir da análise da efetividade desses contratos a luz do tamanho de recompensa e da diferença de gênero.

Além desta introdução, o estudo está organizado em quatro seções, a literatura anterior e desenvolvimento das hipóteses, posteriormente o método experimental, seguida da análise e discussão dos resultados, e por fim as considerações finais.

## **2 LITERATURA ANTERIOR E HIPÓTESES**

### **2.1 Tipo de recompensa**

Tradicionalmente, as recompensas baseadas no desempenho assumem a forma de bônus em dinheiro (PRESSLEE; VANCE; WEBB, 2013), porém, as organizações têm utilizado a recompensa pró-social como nova classe de incentivos para motivar os empregados a exercerem maiores esforços no trabalho (BERGER; GUO; PRESSLEE, 2019). Recompensa em dinheiro representa o pagamento em dinheiro recebido quando a meta é atingida, enquanto a recompensa pró-social é a quantia em dinheiro recebida para destinar a uma ação social se a meta de desempenho é alcançada.

Os incentivos econômicos explícitos desenhados para aumentar as contribuições para os bens públicos e promover outro comportamento pró-social às vezes são contraproducentes ou menos eficazes do que eles preveem entre indivíduos totalmente auto interessados. Isso pode ocorrer quando os incentivos afetam negativamente o altruísmo dos indivíduos, as normas éticas, os motivos intrínsecos para servir ao público e outras questões sociais (BOWLES; POLANIA-REYES, 2012).

Nessa perspectiva, os argumentos teóricos sugerem duas razões (ASHRAF; BANDIERA; JACK, 2014) para explicar a ineficácia dos incentivos monetários extrínsecos tomando como base em indivíduos contratados para trabalhar em organizações não governamentais. Primeiro, as organizações voltadas para esse tipo de missão se beneficiam mais com a combinação de trabalhadores cujos interesses estão alinhados com a missão e esses indivíduos podem colocar pouco peso nos ganhos financeiros. Em segundo lugar, na medida em que os agentes possuem motivação pró-social, incentivos financeiros podem reduzir ou eliminar tal motivação, e conseqüentemente diminuir o desempenho geral quando o incentivo é de baixa potência (GNEEZY; RISTOCHINI, 2000; BESLEY; GATHAK, 2005; BÉNABOU; TIROLE, 2006).

Ashraf, Bandiera e Jack (2014) avaliou os efeitos do tipo de recompensas manipulado em não financeira, pequena e grande recompensa financeira nos esforços de indivíduos contratados para uma organização de saúde pública. Os achados mostraram que recompensas não financeiras são mais eficazes para estimular o esforço do que qualquer outro tipo de recompensa ou o contrato voluntário. O efeito das recompensas financeiras, ambas grandes e pequenas, é muito menor e não é significativamente nulo. Recompensas não financeiras estimulam o esforço ao alavancar a motivação intrínseca para a causa social e facilitando a comparação social entre os agentes. Em cenário de equipes, Anik et al. (2013) mostraram que bônus pró-sociais na forma de gastos com companheiros de equipe levam a um melhor desempenho tanto em equipes esportivas canadenses quanto em equipes de vendas de produtos farmacêuticos belgas.

Verificando a eficácia do incentivo pró-social para motivar o comportamento pró-social na forma de fornecimento de doações para caridade, Butz e Harbring

(2020), investigaram se as doações podem servir como incentivos para gerar um maior nível de cooperação em jogos públicos. Para este propósito, incluíram uma quota de doação de vinte por cento função das contribuições dos participantes. As doações foram financiadas internamente (pelas contribuições dos membros do grupo) ou externamente (pelo experimentador). Os resultados revelaram que o incentivo na forma de doação aumenta as contribuições significativamente quando as doações são subsidiadas pelo experimentador.

No contexto de esquema de definição de metas, Su (2020) mostrou que os trabalhadores que recebem incentivos pró-sociais melhoram seu desempenho ao estabelecer metas mais altas para alcançá-las. Além disso, quando têm a oportunidade de receber maiores recompensas, os trabalhadores alocados à condição em que a organização possui uma missão de uma instituição de caridade definirão metas mais elevadas para motivar-se ainda mais a exercer esforços adicionais.

Além da investigação dos efeitos da recompensa pró-social no estímulo ao esforço e desempenho, estudos empíricos têm analisado se e quando esse tipo de recompensa afetam a motivação e o comportamento dos agentes em trabalho de produção de grupo. Garrett, Holderness e Olsen (2020) afirmam que os incentivos financeiros sinalizam normas de interesse individual e é provável que resultem em menor confiança e menor esforço do empregado no ambiente de trabalho. Eles descobriram que controles baseados em incentivos financeiros enviam sinais mais fortes de interesse próprio e são prejudiciais para funcionários com altos níveis de motivação pró-social que são menos individualistas do que seus pares. Portanto, sugerem que os gerentes devem considerar como os controles comportamentais sinalizam normas organizacionais de interesse próprio e influenciam o resultado dos empregados.

Essa situação ocorre quando as empresas adotam os contratos de incentivos por meta orçamentária de grupo recompensando financeiramente os membros do grupo pelo alcance do resultado da meta atribuída ao grupo. Nesse caso, os contratos se caracterizam como cenário de dilema social e apresentam potenciais problemas de cooperação e coordenação (FISHER et al., 2003).

Diante dessas deficiências da recompensa financeira de grupo, evidências têm mostrado que o incentivo pró-social pode remover a carona, contribuindo assim para a redução do custo de controle. Reichert e Sohn (2021) descobriram que doações para fins de caridade por uma empresa reduz as reações adversas dos funcionários a um controle introduzido por um gerente. No campo da psicologia da saúde, Betsch et al. (2013) destacam que se os benefícios sociais são salientes, as intenções de vacinação aumentam (comportamento pró-social), enquanto a relevância dos benefícios individuais pode diminuir as intenções de vacinação (carona). Outros estudos prévios sobre risco moral no ambiente de grupo mostraram também que doações corporativas podem diminuir o risco moral do funcionário e aumentar o seu esforço e a sua motivação (BÉNABOU; TIROLE, 2010; BALAKRISHNAN et al., 2011; DIJK; HOLMEN, 2017; REICHERT; SOHN, 2022).

Berger, Guo e Presslee (2018) conduziram um experimento de laboratório e descobriram que incentivos pró-sociais levaram a um melhor desempenho do que incentivos monetários (com pequenas recompensas), e um maior comprometimento com a meta pró-social de grupo de recompensas explica essa diferença. Em contrapartida, os indivíduos apresentam um melhor desempenho sob incentivo monetário quando a recompensa chega a um valor moderado (CHARNESS; COBO-REYES; SANCHEZ, 2016; K. K. LI, 2019; IMAS, 2014; KHAN; GOLDSMITH; DHAR,

2020). Diferentemente desses estudos, Su (2020) apresenta um esquema de definição de metas combinado com a aplicação de incentivo pró-social, pelo qual encontrou evidências de sua eficácia. Ele sugere que o incentivo pró-social pode ser comparável ao incentivo monetário para motivar os trabalhadores.

Entretanto, frente à discussão apresentada sobre a eficácia motivacional da recompensa pró-social em estimular o esforço, o desempenho e promover a cooperação em cenário de grupo, formula-se a seguinte hipótese sobre o efeito do incentivo pró-social:

H1: O desempenho na condição de recompensa pró-social será maior do que o desempenho na condição de recompensa financeira.

H2: O desempenho será maior quando o tamanho da recompensa é maior do que quando é pequeno.

## **2.2 Tipo e Tamanho de recompensa**

O uso de recompensa monetária e pró-social para motivar os empregados a sustentarem o esforço e desempenho no ambiente de trabalho vem sendo discutido tanto nas práticas organizacionais quanto nos temas investigados pelos pesquisadores. As pesquisas têm investigado a eficácia relativa entre a recompensa monetária e a recompensa pró-social avaliando as implicações de fatores como conservação de energia (HANDGRAAF; VAN LIDTH DE JEUDE; APPELT, 2013), tamanho da recompensa e contratos por unidade produzida (TONIN; VLASSOPOULOS, 2015, 2010; IMAS, 2014; CHARNESS; COBO-REYES; SANCHEZ, 2014; GOSNELL et al., 2016; ARMOUTI-HANSEN et al., 2017), tamanho da recompensa e contrato linear baseado em meta (BERGER; GUO; PRESSLEE, 2018; 2019) e auto seleção de atividades incentivadas (SCHWARTZ et al., 2019).

No contexto de experimento em laboratório, as pesquisas têm mostrado que uma pequena recompensa pró-social baseada em unidade produzida e meta de desempenho leva a maior desempenho de empregados do que uma pequena recompensa monetária. Os mecanismos subjacentes que explicam quando e por que diferentes tipos de recompensa podem ser mais eficazes referem-se à avaliação psicológica conjunta do valor cognitivo e afetivo da recompensa feita pelos indivíduos. Por exemplo, na literatura da pesquisa sobre comportamento do consumidor, Khan, Goldsmith e Dhar (2020) argumentam que um incentivo que oferece uma doação para a caridade pode ser mais motivador do que um incentivo equivalente em dinheiro para si mesmo quando o valor do incentivo é baixo porque, embora ambos não tenham uma avaliação cognitiva motivadora, a avaliação afetiva superior do incentivo pró-social pode aumentar sua eficácia relativa. Consistente com esses argumentos, as evidências empíricas mostram que os incentivos de autobenefício de baixo valor tornam-se mais motivadores quando seu valor afetivo é aumentado, e os incentivos pró-sociais de baixo valor tornam-se menos motivadores à medida que seu valor afetivo é atenuado (KHAN; GOLDSMITH; DHAR, 2020).

Esses resultados foram confirmados na área de controle gerencial. Berger, Guo e Presslee (2019) descobriram que recompensas pró-sociais baseadas em meta resultam em maior desempenho que recompensas em dinheiro baseadas em meta quando o tamanho da recompensa é pequeno, mas essa vantagem de desempenho não é observada quando o tamanho da recompensa é grande. Também, as descobertas mostraram que o valor afetivo que os indivíduos atribuem à

realização da meta medeia os resultados, e que a vantagem do desempenho de recompensa pró-social pequena baseada em meta (vs. dinheiro) é principalmente impulsionada por participantes de baixo desempenho.

Portanto, a eficácia motivacional da recompensa pró-social em relação à recompensa em dinheiro se explica pelo fato de que quando o tamanho da recompensa é pequeno, o valor calculado é baixo para ambas as recompensas, mas a pró-social fornece maior valor afetivo do que a de dinheiro (HSEE et al., 2005). A avaliação do valor da recompensa por meta pró-social e monetária, conforme o tamanho da recompensa, possuem implicações cognitiva (BERGER; GUO; PRESSLEE, 2018; 2019) e social (KETELAAR; AU, 2003; VAN LANGE et al., 2013), mas no nível individual há um maior componente cognitivo enquanto no grupo, existe um maior componente social que determina os motivos, estratégias de tarefas e a coordenação dos esforços para o cumprimento da meta do grupo (CHEN; KANFER, 2006). Diante dessa discussão, formula-se a hipótese a seguir:

H3: Quando o tamanho da recompensa é pequeno, o desempenho é maior na condição de recompensa pró-social do que na condição de recompensa financeira. Enquanto quando o tamanho da recompensa é maior, o desempenho é maior na condição de recompensa financeira do que na condição de recompensa pró-social

### **2.3 Diferença de gênero e cooperação em grupo**

Segundo Vugt, Cremer e Jansen (2007), os homens se tornam mais altruístas quando competem com outros grupos e se identificam e cooperam mais com o seu grupo em condições de ameaça entre grupos do que quando não existe ameaça, enquanto a cooperação das mulheres não é afetada pela ameaça. Charness e Rustichini (2011) destacam que os homens cooperam substancialmente menos mesmo quando são observados pelos seus pares de grupo enquanto as mulheres cooperam substancialmente mais na maioria das vezes. A possível explanação desse padrão é que homens e mulheres desejam dar sinal aos seus pares do mesmo grupo, mas os homens desejam sinalizar sua excelência e as mulheres sinalizam seu cooperativismo.

Para Ivanova-Stenzel e Kübler (2011), em relação a um ambiente de único sexo, a diversidade de gênero aumenta a diferença de desempenho de gênero com a remuneração da equipe, enquanto diminui a diferença com a competição da equipe. Isso mostra que pode haver uma tensão entre o objetivo de maximizar o desempenho global e minimizar a desigualdade de gênero. Simpson e Van Vugt (2009) estudaram se a diferença de desempenho de gênero é afetada pela composição de gênero das equipes. Um experimento de esforço real foi empregado com salários baseados no desempenho da equipe ou no resultado de uma competição entre equipes. Eles descobriram que, em relação a um ambiente de um único sexo, a diversidade de gênero aumenta a diferença de desempenho de gênero com o pagamento da equipe, enquanto diminui a diferença com a competição da equipe. Os resultados mostram que pode haver uma tensão entre o objetivo de maximizar o desempenho global e minimizar a desigualdade de gênero.

Sell e Kuipers (2009) analisaram as diferenças na cooperação entre homens e mulheres em cenários de dilemas sociais. Usando uma estrutura psicológica social estrutural, examinaram como o ator, o encontro, a microestrutura e a macroestrutura podem influenciar quando as diferenças de gênero emergem na cooperação. Muitas das diferenças de interação, muitas vezes ligadas a diferenças inatas entre homens

e mulheres, são modificadas quando o contexto é modificado. Suas evidências sugerem de que o comportamento cooperativo é altamente flexível. Às vezes, as mulheres são mais cooperativas do que os homens, menos cooperativas do que os homens, ou tão cooperativas quanto os homens. Essas variações são explicadas, em grande parte, por diferenças estruturais e identidades desencadeadas por essas diferenças.

Sell, Griffith e Wilson (1993) discutiram os resultados contraditórios que obtiveram sobre os efeitos do sexo em dilemas sociais. Em alguns estudos, as mulheres contribuíram mais do que os homens; em alguns estudos, os homens contribuíram mais do que as mulheres; em alguns estudos não apareceram diferenças entre os sexos. Em seu estudo, os autores tentaram conciliar essas descobertas. Eles examinaram se o sexo dos participantes, a composição sexual do grupo ou os recursos envolvidos no dilema social levam a diferenças de sexo nas contribuições. Dois experimentos foram empregados. Os indivíduos foram bloqueados no sexo e, em seguida, foram atribuídos aleatoriamente a diferentes grupos que variavam na composição sexual. Embora o experimento tenha examinado decisões repetidas, nenhuma interação entre os membros do grupo estava envolvida. Os resultados mostraram que nem o sexo do membro do grupo nem a composição do sexo do grupo tiveram efeitos significativos sobre as contribuições dos indivíduos para o grupo quando o dinheiro era o recurso. No entanto, quando o recurso mudou, surgiram os efeitos do sexo; a composição do sexo ainda não teve efeito.

Kamas e Preston (2021) examinaram como a empatia está associada a diferenças de gênero no comportamento pró-social em alguns jogos econômicos. Examinando ditador, doações de caridade, bens públicos e jogos de confiança, os autores descobriram que contabilizar a empatia elimina a importância das diferenças de gênero no comportamento pró-social em todos os quatro jogos. Quando os dados são agrupados de todos os jogos, a redução nos coeficientes femininos é significativa após incluir a empatia total ou a preocupação empática. O forte efeito da empatia no comportamento pró-social nos quatro jogos persiste com os controles para o curso superior e a demografia. Esse padrão se replica apenas com preocupação empática, não nas outras subescalas de empatia. Os resultados revelaram que as diferenças de gênero medidas no comportamento pró-social nos jogos não se devem totalmente ao sexo em si, mas pelo menos parcialmente a traços de personalidade como a empatia que ambos os sexos compartilham, e que os homens mais empáticos agem tão pró-socialmente quanto as mulheres.

Diante do que foi discutido sobre a diferença de gênero e cooperação, formula-se as seguintes hipóteses:

H4: A diferença de gênero é um fator de covariação sobre os efeitos do tipo e tamanho de recompensa no desempenho.

### **3 MÉTODO EXPERIMENTAL**

#### **3.1 Desenho e participantes**

Foi realizado um experimento em uma universidade pública do Nordeste do Brasil, onde estudantes de cursos da área de negócios (administração e contabilidade) foram convidados a participar do estudo. Foram testadas as hipóteses

do modelo experimental (Figura 1) usando um experimento de laboratório 2 (Tipo de recompensa: pró-social vs. dinheiro) por 2 (Tamanho de recompensa: pequeno vs. grande). No experimento, os participantes foram designados aleatoriamente a um “grupo” composto de dois participantes, onde trabalharam em um projeto de grupo sob forma de jogo de bens públicos e foram incentivados e recompensados com base no desempenho individual (isto é, a contribuição do participante ao projeto do grupo).

Os membros do grupo efetuaram o jogo em uma rodada. A recompensa total de cada participante designado às condições experimentais foi igual ao somatório da recompensa do projeto de grupo (isto é, cada membro recebeu metade da recompensa obtida do projeto de grupo) se a meta de desempenho do projeto do grupo for atingida, e da recompensa obtida da conta individual. Para tal, cada membro do grupo teve uma quantia de dinheiro e decidia em manter essa quantia em sua conta privada ou alocá-la na conta do projeto do grupo. A variável dependente é o desempenho individual do participante na rodada. As variáveis independentes são o tipo de recompensa, o tamanho de recompensa e a diferença de gênero.

Foram recrutados estudantes durante suas sessões de aula nos cursos de graduação em Administração e Ciências Contábeis do Campus I da Universidade Estadual da Paraíba, nos turnos diurno e noturno. Foram realizadas seis sessões experimentais, com média aproximada de 14 alunos por sala e tanto a formação dos grupos quanto os instrumentos experimentais foram alocados de forma aleatória entre os participantes. A amostra inicial do estudo consistiu em um total de oitenta e dois (82) participantes e sua distribuição através das condições experimentais pode ser observada na Tabela 1. No entanto, treze (13) participantes foram excluídos devido à inconsistência das suas respostas dos instrumentos e a amostra final do estudo consistiu em sessenta e nove (69) participantes.

Tabela 1 – Distribuição dos participantes através das condições experimentais<sup>3</sup>

<b>Condição Experimental</b>	<b>RF x TP</b>	<b>RF x TG</b>	<b>RP x TP</b>	<b>RP x TG</b>
Número de Participantes	21	19	19	23

RF: Recompensa Financeira

RP: Recompensa Pró-social

TP: Tamanho Pequeno

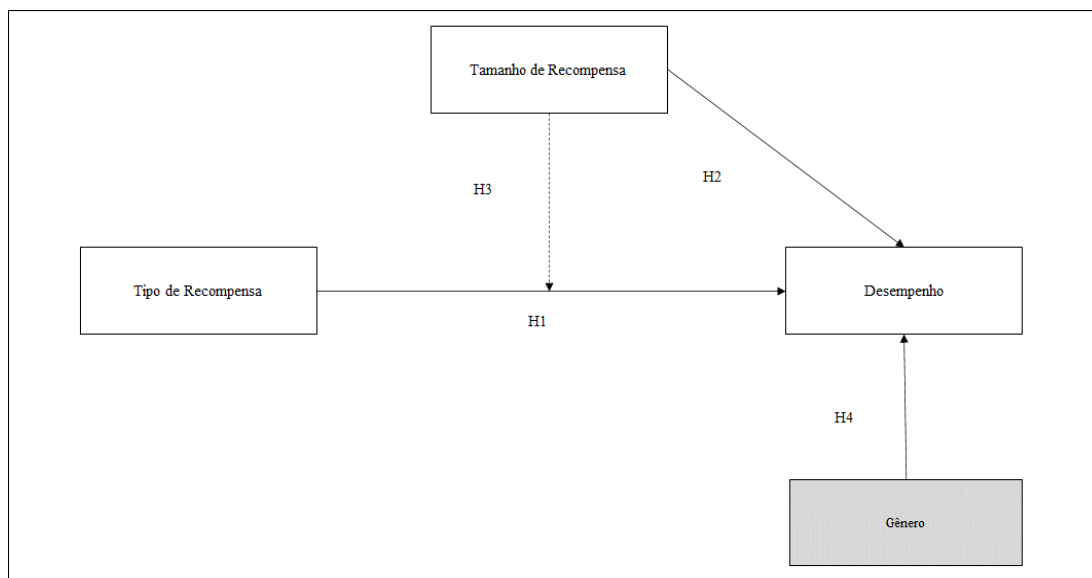
TG: Tamanho Grande

Os participantes são aproximadamente 54% de sexo masculino (46% de sexo feminino) com média de idade de 23 anos. A maioria cursa graduação em Administração de Empresas (67%) e o restante (33%) em Ciências Contábeis e 56% estão no quarto período do curso enquanto 46% estão cursando o quinto, sexto e nono período.

Figura 1 – Modelo experimental dos efeitos do tipo e tamanho da recompensa no desempenho<sup>4</sup>

<sup>3</sup> A distribuição em função dos fatores foram: 40 do tipo de recompensa baseada no incentivo financeiro (19 de grande recompensa e 21 de pequena recompensa) e 42 testes com recompensa por incentivo pró social (23 de grande recompensa e 19 de pequena recompensa).

<sup>4</sup> Tipo de recompensa foi manipulado em financeiro e pró-social;  
Tamanho de recompensa foi manipulada em pequeno e grande;  
Desempenho foi medido pela contribuição individual do participante ao projeto do grupo.



Fonte: elaboração própria

### 3.2 Variáveis e manipulação

A variável dependente é o desempenho do participante na rodada de decisão no jogo dos bens públicos. A primeira variável independente, tipo de contrato, é uma variável entre participantes e será manipulada em dois níveis (Financeiro x Pró-social). E, a segunda variável independente é o tamanho da recompensa manipulado em dois níveis (Pequeno x Grande). Os participantes realizaram a tarefa experimental por uma rodada caracterizando-se em um jogo de uma rodada (*One-shot Game*).

Foram utilizadas as manipulações de Berger, Guo e Presslee (2018, 2019) para definir o tipo de recompensa e os tratamentos de tamanho de recompensa em condições experimentais. Os membros do grupo receberam recompensa pela soma dos ganhos obtidos na conta individual e na conta do projeto em grupo. Os membros do grupo receberam recompensa pelo projeto do grupo somente quando o grupo atingir a meta de orçamento do projeto. Foram manipulados o Tipo de Recompensa (Pró-social vs. Financeiro) e o Tamanho do Recompensa (Pequeno vs. Grande).

Na condição de recompensa financeira, quando os indivíduos atingem a meta de desempenho de R\$ 800 no projeto do grupo, são recompensados em dinheiro na proporção de a cada 100 pontos R\$ 0,10 na Pequena Recompensa ou a cada 100 pontos R\$ 1,00 em dinheiro na condição Grande Recompensa. Nas condições pró-sociais, quando os participantes atingem a meta de desempenho de R\$ 800 no projeto em grupo, são recompensados com R\$ 0,10 a cada 100 pontos na condição Pequena Recompensa ou R\$ 1,00 a cada 100 pontos na condição Grande Recompensa, e esse valor será doado para a instituição de caridade escolhida, que seria a Casa da Criança Dr. João Moura, responsável por realizar um trabalho filantrópico de acolhimento e ações socioeducacionais para crianças de família de baixa renda da cidade de Campina Grande - PB. Antes de iniciar o jogo de bens públicos, os participantes na condição pró-social tinham conhecimento da instituição de caridade para doar sua recompensa pró-social.

### 3.3 Procedimentos experimentais



Para a operacionalização do estudo, foi realizada a aplicação dos instrumentos experimentais em formato presencial, com alunos de graduação dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Inicialmente foi necessário que a população a ser estudada fosse subdividida entre os quatro instrumentos disponibilizados, sendo eles o de maior recompensa no incentivo financeiro, menor recompensa financeira, maior recompensa no incentivo pró social e menor recompensa pró social. A subdivisão ocorreu da seguinte forma: cada instrumento possuía fichas específicas que foram codificadas e enumeradas por uma letra e um número ao qual era cabível ao seu tipo de formulário, com as fichas dentro de uma sacola e os diferentes instrumentos separados em envelopes distintos, cada participante retirava aleatoriamente uma ficha, em sequência o aplicador verificava o código e realizava a distribuição do instrumento a que lhe era devido.

Cada instrumento continha seções, iniciado pelo termo de consentimento (Parte 0), onde foi discriminado o objetivo central do estudo e destacado a participação voluntária e sigilosa. A Parte 1 do questionário exigiu o preenchimento dos dados gerais sobre o participante e questões sobre qual o comportamento seria adotado por ele diante das situações dispostas. Em sequência, a Parte 2 introduz as orientações básicas para realização da pesquisa, assim como questões de verificação do entendimento do participante diante do exposto. A terceira parte apresenta o cenário de decisão da pesquisa, expondo as regras e a sistemática adotada para aplicação do montante e conseqüente recompensa, tanto para o projeto de grupo como individual. Em seguida, a Parte 4 verifica o entendimento do participante sobre as questões de pontos, recompensa e meta a ser atingida. Já na Parte 5, se concentra o ponto alto do estudo, a alocação do montante fornecido para decisão da contribuição, mas também a expectativa projetada para a contribuição do outro membro. Por fim, a sexta parte tem o intuito de avaliar a reação afetiva do participante diante do que foi trabalhado.

As aplicações foram realizadas em 6 turmas, entre os cursos de Ciências Contábeis e Administração, priorizando alunos de turmas partir do 4º período de curso, permitindo a coleta de 82 instrumentos respondidos. A realização do experimento durou cerca de 15 a 35 minutos para que cada aluno respondesse o seu instrumento.

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **4.1 Análise descritiva**

A Tabela 1 e a Figura 2 apresentam as estatísticas descritivas para o desempenho e, observando primeiro a média de desempenho, através das condições do tipo de recompensa constata-se que o desempenho é maior quando a recompensa é pró social (Média=426,47) do que quando é financeira (Média=397,14). Em relação ao tamanho de recompensa, a média do desempenho é maior quando o tamanho é grande (421,05) do que quando é pequeno (400,00). Observou-se também que, na condição de tamanho pequeno de recompensa, a média de desempenho é maior quando a recompensa é pró social (423,08) do que quando é financeira (383,33). No tipo de recompensa financeira, a média de desempenho é maior quando o tamanho é grande (411,77) do que quando é pequeno (383,33). Por fim, diferentemente dos resultados anteriores (IMAS, 2014;

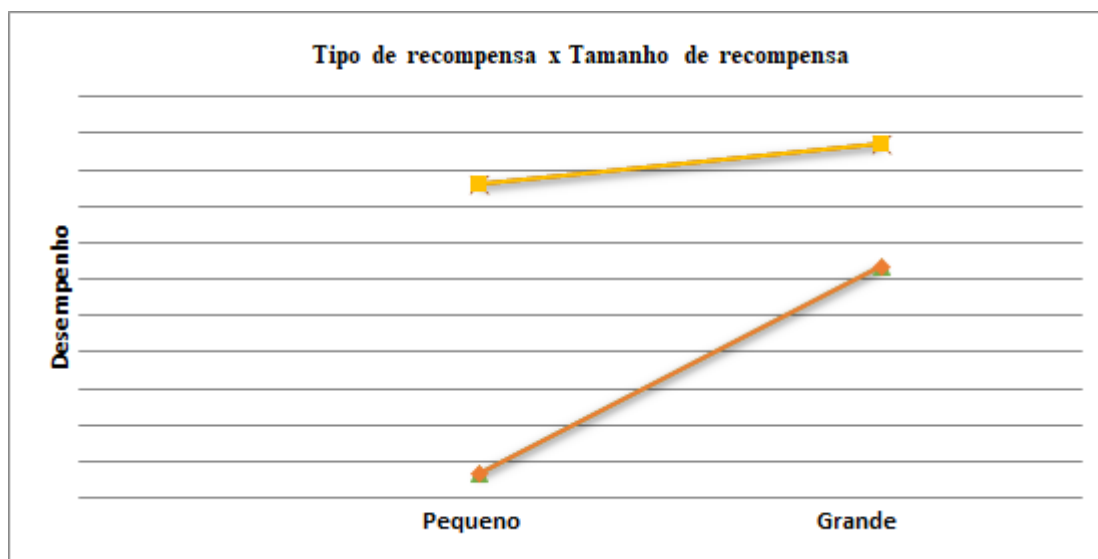
BERGER; GUO; PRESSLEE, 2018; KHAN ET AL., 2018; BERGER; GUO; PRESSLEE, 2019) observados na condição de recompensa pró social, a média de desempenho é maior quando o tamanho de recompensa é grande (428,57) do que quando é pequeno (423,08). Coletivamente, essas evidências mostram que o tipo de recompensa pró social foi mais efetivo do que o de recompensa financeira tanto no tamanho pequeno quanto no grande.

Tabela 1 – Desempenho por tipo e tamanho de recompensa

Tipo de Recompensa	Tamanho de Recompensa		
	Pequeno	Grande	Total
<b>Financeiro</b>			
Média	383,33	411,77	397,14
Desvio Padrão	(133,94)	(149,51)	(140,35)
N	[18]	[17]	[35]
<b>Pró-social</b>			
Média	423,08	428,57	426,47
Desvio Padrão	(116,57)	(127,05)	(121,38)
N	[13]	[21]	[34]
<b>Total</b>			
Média	400,00	421,05	411,59
Desvio Padrão	(126,49)	(135,88)	(131,21)
N	[31]	[38]	[69]

Fonte: elaboração própria

Figura 2 – Tipo de recompensa x tamanho de recompensa



Fonte: elaboração própria

## 4.2 Análise das hipóteses

### 4.2.1 Testes de hipóteses

#### 4.2.1.1 Tipo e tamanho de recompensa

A hipótese de pesquisa deste estudo prediz o efeito moderador do tamanho da recompensa na relação entre tipo de recompensa e desempenho. Precisamente, esperou-se que: o desempenho seria maior na condição de recompensa pró-social do que na condição de recompensa financeira (H1); o desempenho seria maior quando o tamanho da recompensa é grande do que quando é pequeno (H2); o desempenho seria maior quando o tamanho de recompensa é pequeno, o desempenho seria maior na condição de recompensa pró-social do que na condição de recompensa financeira (H3) e que covariação da diferença de gênero não seria significativa nos efeitos do tipo e tamanho de recompensa no desempenho (H4). Para testar essas duas hipóteses, foi conduzida uma análise de variância (ANOVA) com tipo de recompensa, tamanho de recompensa e interação entre tipo e tamanho de recompensa como variáveis independentes, o desempenho como variável dependente. Constata-se no Painel A da Tabela 2 que nem o tipo de recompensa ( $F = 0,757$ , two-tailed,  $p = 0,387$ ) nem o tamanho de recompensa ( $F = 0,273$ , two-tailed,  $p = 0,603$ ) tem efeito principal no desempenho. Adicionalmente, os resultados revelaram uma interação insignificante entre o tipo de recompensa e o tamanho de recompensa ( $F = 0,125$ , two-tailed,  $p = 0,725$ ).

Tabela 2 – Anova e Ancova do modelo experimental

**Painel A**

Fator	df	MS	F	p-Value
Tipo de recompensa	1	13382,91	0,757	0,387
Tamanho de recompensa	1	4817,342	0,273	0,603
Tipo*Tamanho de recompensa	1	2201,981	0,125	0,725
Erro	65	17670,48		

**Painel B**

Fator	df	MS	F	p-Value
Tipo de recompensa	1	13740,15	0,777	0,381
Tamanho de recompensa	1	5839,555	0,330	0,567
Gênero	1	1967,914	0,111	0,740
Erro	65	17674,08		

Fonte: elaboração própria

#### 4.2.2 Análise da covariação da diferença de gênero

A hipótese do efeito da diferença de gênero prediz na hipótese nula que não haveria covariação da diferença de gênero nos efeitos do tipo e tamanho de recompensa no desempenho e, na hipótese alternativa, que haveria covariação da diferença de gênero nos efeitos do tipo e tamanho de recompensa no desempenho. Para testar essas hipóteses, realizou-se uma também uma análise de covariância (ANCOVA) com tipo de recompensa, tamanho de recompensa e interação entre tipo e tamanho de recompensa como variáveis independentes, o desempenho como variável dependente. Além disso, incluiu-se a variável de diferença de gênero como covariação. Observa-se no Painel B da Tabela 2 que a hipótese nula foi aceita, isto é, a hipótese de covariação da diferença de gênero nos efeitos do tipo e tamanho de recompensa foi insignificante ( $F = 0,111$ , two-tailed,  $p = 0,740$ ). Esse achado corrobora com os estudos anteriores sobre os efeitos da diferença de gênero a partir de duas perspectivas. Sob a primeira perspectiva, esses resultados contradizem os estudos que mostraram que as mulheres adotam mais comportamento pró-social do que os homens (BRANÃS-GARZA; CAPRARO; RASCON-RAMIREZ, 2018; MESCH

et al., 2011). Já na segunda perspectiva, esses mesmos resultados estão convergentes com os estudos que evidenciaram que não há diferença no comportamento pró-social quando se trata de diferença de gênero (SELL; KUIPERS, 2009; TORSTVEIT et al., 2016).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho utilizou uma abordagem experimental para analisar a influência da recompensa no comportamento cooperativo. Particularmente, buscou-se analisar os efeitos do tipo e tamanho de recompensa no desempenho e da covariação da diferença de gênero. Para atingir esse objetivo, foi realizado um experimento do tipo de desenho fatorial 2 x 2 (tipo de recompensa: financeiro vs pró-social x tamanho de recompensa: pequeno vs grande), baseado nas manipulações de Berger, Guo e Presslee (2018, 2019) e no Jogo de Bens Públicos adaptado de Upton (2009), com uma amostra 82 estudantes dos cursos de Administração de Empresas e Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, a fim de testar as hipóteses do estudo. Diante dos resultados descritivos e dos testes de hipóteses, constatou-se que nem o tipo de recompensa nem o tamanho de recompensa tem efeito principal no desempenho. Adicionalmente, a interação foi insignificante entre o tipo de recompensa e o tamanho de recompensa. Porém, a hipótese de covariação da diferença de gênero nos efeitos do tipo e tamanho de recompensa foi insignificante corroborando com a perspectiva teórica de que a diferença de gênero não influenciou o desempenho no contexto de recompensa baseada em tipos de incentivo em grupo financeiro e pró-social.

Os resultados desta pesquisa possuem implicações teóricas e práticas. Primeiro, as evidências mostraram que o tipo de incentivo pró-social e o tamanho de recompensa grande são mais efetivos. Essas descobertas contrariam as evidências obtidas no contexto de desempenho individual pelos estudos anteriores (IMAS, 2014; BERGER; GUO; PRESSLEE, 2018; 2019). Do ponto de vista da prática, os resultados fornecem elementos para o desenho de contrato de incentivo pró-social em cenário de grupo. Como sugestões para futuras pesquisas, recomenda-se a realização de um experimento de campo para verificar a validade externa dos resultados ou analisar o desempenho no nível de grupo e verificar o efeito carona.

## REFERÊNCIAS

ANIK, L. et al. Prosocial bonuses increase employee satisfaction and team performance. **PLOS ONE**, v. 8, n. 9, p. e75509, 2013.

ARMOUTI-HANSEN, J.; KOPS, Christopher. This or that? Sequential rationalization of indecisive choice behavior. **Theory and Decision**, v. 84, n. 4, p. 507-524, 2018.

ASHRAF, N. BANDIERA, O.; JACK, K. **No margin, no missioni A field experiment on incentives for public service delivery**. Work. Pap., Harvard Bus. Sch., Boston, MA, 2014.

ASHRAF, N.; BANDIERA, O.; JACK, K. **No margin, no missioni A field experiment on incentives for public service delivery**. Work. Pap., Harvard Bus. Sch., Boston, MA, 2014.

BALAKRISHNAN, R.; SPRINKLE, G. B.; WILLIAMSON, Michael G. Contracting benefits of corporate giving: An experimental investigation. **The Accounting Review**, v. 86, n. 6, p. 1887-1907, 2011.

BALLIET, D.; LI, N. P.; MACFARLAN, S. J.; VAN VUGT, M. Sex differences in cooperation: a meta-analytic review of social dilemmas. **Psychological bulletin**, 137(6), 881, 2011.

BÉNABOU, R.; TIROLE, J. **Incentives and prosocial behavior**. American economic review, v. 96, n. 5, p. 1652-1678, 2006.

BÉNABOU, R.; TIROLE, J. Individual and corporate social responsibility. **Economica**, v. 77, n. 305, p. 1-19, 2010.

BERGER, L.; GUO, L.; PRESSLEE, A. The Performance Effect of Goal-Based Prosocial Rewards: Does Reward Size Matter? **Management Accounting Section (MAS)**, dez. 2019.

BERGER, L.; GUO, L.; PRESSLEE, A. **Motivating Employees with Goal-Based Prosocial Rewards**. Canadian Academic Accounting Association (CAAA) Annual Conference, 2018.

BESLEY, T.; GHATAK, M. **Competition and incentives with motivated agents**. American economic review, v. 95, n. 3, p. 616-636, 2005.

BETSCH, C.; BÖHM, R.; KORN, L. Inviting free-riders or appealing to prosocial behavior? game-theoretical reflections on communicating herd immunity in vaccine advocacy. **Health Psychology**, v. 32, n. 9, p. 978, 2013.

BRAÑAS-GARZA, P.; CAPRARO, V.; RASCON-RAMIREZ, E. Gender differences in altruism on Mechanical Turk: Expectations and actual behaviour. **Economics Letters**, v. 170, p. 19-23, 2018.

BUTZ, B.; HARBRING, C. Donations as an incentive for cooperation in public good games. **Journal of Behavioral and Experimental Economics**, v. 85, p. 101510, 2020.

CHARNESS, G.; COBO-REYES, R.; SANCHEZ, A. The effect of charitable giving on workers' performance: Experimental evidence. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 131, p. 61-74, 2016.

CHARNESS, G.; RUSTICHINI, A. Gender differences in cooperation with group membership. **Games and Economic Behavior**, 72(1), 77-85, 2011.

CHEN, G.; KANFER, R. Toward a systems theory of motivated behavior in work teams. **Research in organizational behavior**, v. 27, p. 223-267, 2006.

DIJK, O.; HOLMEN, M. Charity, incentives, and performance. **Journal of Behavioral and Experimental Economics**, v. 66, p. 119-128, 2017.

FISHER, J. G.; PEFFER, Sean A.; SPRINKLE, Geoffrey B. Budget-based contracts, budget levels, and group performance. **Journal of management accounting research**, v. 15, n. 1, p. 51-74, 2003.

GARRETT, J. B.; HOLDERNESS, D. K.; OLSEN, K. J. An experimental investigation of how self-interested organizational norms undermine prosocial motivation and influence employee effort. **Journal of Information Systems**, v. 35, n. 2, p. 17-36, 2021.

GNEEZY, U.; RUSTICHINI, A. Pay enough or don't pay at all. **The Quarterly journal of economics**, v. 115, n. 3, p. 791-810, 2000.

HANDGRAAF, M. J.; DE JEUDE, M. A. V. L.; APPELT, K. C. Public praise vs. private pay: Effects of rewards on energy conservation in the workplace. **Ecological Economics**, v. 86, p. 86-92, 2013.

IMAS, A. Working for the “warm glow”: On the benefits and limits of prosocial incentives. **Journal of Public Economics**, v. 114, p. 14-18, 2014.

IVANOVA-STENZEL, R.; KÜBLER, D. Gender differences in team work and team competition. **Journal of Economic Psychology**, 32(5), 797-808, 2011.

JENKINS, P.; SIMONIAN H.; GUERRERA F. Credit Suisse to enforce charitable donations. **Financial Times**. Nova lorque. 2011.

KAMAS, L.; PRESTON, A. Empathy, gender, and prosocial behavior. **Journal of Behavioral and Experimental Economics**, 92, 101654, 2021.

KETELAAR, T.; TUNG AU, W. The effects of feelings of guilt on the behaviour of uncooperative individuals in repeated social bargaining games: An affect-as-information interpretation of the role of emotion in social interaction. **Cognition and emotion**, v. 17, n. 3, p. 429-453, 2003.

KHAN, U.; GOLDSMITH, K.; DHAR, R. When does altruism trump self-interest? The moderating role of affect in extrinsic incentives. **Journal of the Association for Consumer Research**, v. 5, n. 1, p. 44-55, 2020.

LI, K. K. Should Firms Use Both Prosocial Incentives and Monetary Incentives to Motivate Workers? **Available at SSRN** 3317579, 2019.

MCGREGOR, J. What’s better than a bonus? Prosocial rewards – the bonus you give away. **The Washington Post**, Washington, 15 ago. 2011. Disponível em: [https://www.washingtonpost.com/blogs/post-leadership/post/whats-better-than-a-bonus-prosocial-incentives--the-bonus-you-give-away/2011/04/01/gIQAlSLRHJ\\_blog.html](https://www.washingtonpost.com/blogs/post-leadership/post/whats-better-than-a-bonus-prosocial-incentives--the-bonus-you-give-away/2011/04/01/gIQAlSLRHJ_blog.html). Acesso em 29 jun. 2022.

MESCH, D. J. et al. Gender differences in charitable giving. **International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing**, v. 16, n. 4, p. 342-355, 2011.

PRESSLEE, A.; VANCE, T. W.; WEBB, R. A. The effects of reward type on employee goal setting, goal commitment, and performance. **The Accounting Review**, v. 88, n. 5, p. 1805-1831, 2013.

REICHERT, B. E.; SOHN, M. How corporate charitable giving reduces the costs of formal controls. **Journal of Business Ethics**, v. 176, n. 4, p. 689-704, 2022.

SCHWARTZ, D. et al. Opting-in to prosocial incentives. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 163, p. 132-141, 2021.

SELL, J., GRIFFITH, W. I., & Wilson, R. K. Are women more cooperative than men in social dilemmas? **Social Psychology Quarterly**, 211-222, 1993.

SELL, J.; KUIPERS, K. J. A structural social psychological view of gender differences in cooperation. **Sex Roles**, v. 61, n. 5, p. 317-324, 2009.

SIMPSON, B.; VAN VUGT, M. Sex differences in cooperation and prosocial behavior. In *Altruism and prosocial behavior in groups*. **Emerald Group Publishing Limited**, 2009.

STOREY, L. Goldman Sachs considers charity requirement. **New York Times**, Nova Iorque, 10 jan. 2010. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2010/01/11/business/economy/11goldman.html> . Acesso em 29 jun. 2022.

SU, Y. Can prosocial incentives within a goal-setting scheme motivate workers. **Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, MC (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 88, n. 3, p. 511-532, 2020.

TONIN, M.; VLASSOPOULOS, M. Are workers motivated by the greater good? Evidence from a field experiment. **VOX EU**, 2010.

TONIN, M.; VLASSOPOULOS, M. Corporate philanthropy and productivity: Evidence from an online real effort experiment. **Management Science**, v. 61, n. 8, p. 1795-1811, 2015.



TONIN, M.; VLASSOPOULOS, M. Disentangling the sources of pro-socially motivated effort: A field experiment. **Journal of Public Economics**, v. 94, n. 11-12, p. 1086-1092, 2010.

TORSTVEIT, L.; SÜTTERLIN, S.; LUGO, R. G. Empathy, guilt proneness, and gender: Relative contributions to prosocial behaviour. **Europe's Journal of Psychology**, v. 12, n. 2, p. 260, 2016.

UPTON, D. R. Implications of social value orientation and budget levels on group performance and performance variance. **Journal of management accounting research**, v. 21, n. 1, p. 293-316, 2009.

VAN LANGE, PAUL AM et al. The psychology of social dilemmas: A review. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 120, n. 2, p. 125-141, 2013.

VUGT, M. V.; CREMER, D. D.; JANSSEN, D. P. **Gender differences in cooperation and competition: The male-warrior hypothesis. Psychological science**, 18(1), 19-23, 2007.

## APÊNDICE – QUESTIONÁRIOS DA PESQUISA

### INSTRUMENTO EXPERIMENTAL 1 – INCENTIVO FINANCEIRO E RECOMPENSA GRANDE

#### PARTE 0 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante  
meu nome é July de Oliveira Lima, sou aluna do curso de Ciências Contábeis do departamento de contabilidade da Universidade Estadual da Paraíba e estou realizando uma pesquisa sob orientação do Prof. Dr. Mamadou Dieng. Especificamente, o objetivo deste estudo é coletar informações sobre aspectos relacionados à tomada de decisão dentro das empresas. A sua participação neste estudo envolve recompensa real e dependerá das suas decisões na tarefa de decisão descrita a seguir. A sua participação é voluntária e as informações preenchidas por você são exclusivas para utilização na pesquisa e serão mantidas em sigilo.

Consentimento: Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante.

- Aceito participar  
 Não aceito participar

#### PARTE I – DADOS DEMOGRÁFICOS DO PARTICIPANTE

1) Quantos anos você tem?

\_\_\_\_\_

2) Qual curso de graduação você está cursando?

- Ciências Contábeis  
 Administração

3) Qual é o período que está cursando?

- 1º período  
 2º período  
 3º período  
 4º período  
 5º período  
 6º período  
 7º período  
 8º período  
 9º período

4) A qual gênero você se identifica?

- Masculino  
 Feminino  
 Prefiro não responder

5) Em relação às afirmações seguintes, responda com base no que você realmente faria, mas não no que acha que deveria fazer.

5.1) Você é o tipo de pessoa que provavelmente tira uma folga do trabalho para visitar um amigo doente?

- Sim  
 Não

5.2) Você demonstra incômodo em relação a visitantes que interrompem seu trabalho?

- Sim  
 Não

5.3) Você fica com amigos, em vez de em um hotel, quando você vai para outra cidade (mesmo que você tenha muito dinheiro)?

- Sim  
 Não

5.4) Você sacrificaria o interesse próprio por seus pais?

- Sim  
 Não

5.5) Você evita discussões com seus pais, mesmo quando discorda totalmente deles?

- Sim  
 Não

### PARTE II - REGRAS BÁSICAS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Prezado participante, antes de começar a pesquisa, serão dadas algumas orientações. Primeiro, será feito um sorteio na sala em que cada participante, incluindo você, irá retirar de um envelope um número de identificação de grupo (ID do grupo). Existem 2 pessoas em cada grupo e sua alocação ao grupo permanecerá a mesma durante toda a aplicação da pesquisa. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou após a pesquisa. Iremos nos referir a essa pessoa com quem você está pareado como “membro #2”. Você pode se referir em si mesmo como “membro #1”.

Para confirmar as afirmações ditas anteriormente e prosseguir com a aplicação, responda:

**1) A outra pessoa do seu grupo refere-se como:**

R: \_\_\_\_\_

**2) A sua pessoa dentro do seu próprio grupo é referida como:**

R: \_\_\_\_\_

**3) O número de pessoas em meu grupo é:**

- 1  
 2  
 3  
 4  
 5

### PARTE III - CENÁRIO DE DECISÃO DA PESQUISA

Agora, você está prestes a participar de um estudo sobre tomada de decisão. Por gentileza, leia com atenção as instruções que seguem porque o montante de dinheiro que irá ganhar no final da pesquisa dependerá das decisões que você e outra pessoa irão tomar. As questões não devem ser respondidas enquanto as instruções estão sendo lidas. Se você tiver alguma dúvida, então você deve reler as instruções com mais atenção. Caso continue a ter dúvidas depois que todas as instruções sejam lidas, por gentileza, levante a mão e o administrador da pesquisa irá responder às suas perguntas em sigilo. Não é permitido se comunicar exceto os casos de tirar dúvidas com o administrador de forma sigilosa.

#### Cenário Geral do Experimento: Instruções

A próxima parte da pesquisa consiste em uma rodada de decisão. Nesta rodada, você será pareado aleatoriamente com outra pessoa na sala. Para esta parte do estudo, seus ganhos dependem de suas escolhas, bem como das escolhas **do outro membro** do seu grupo. Por gentileza, leia com atenção as seguintes instruções sobre a situação de decisão.

#### **Instrução P3.1: Sobre o uso de dinheiro virtual e da conversão do dinheiro virtual em dinheiro oficial**

Ao iniciarem-se a pesquisa, logo após a leitura destas instruções, cada indivíduo receberá a quantia de dinheiro virtual equivalente a 700 (setecentos) reais. Durante a pesquisa, você, assim como todos os demais participantes deste trabalho, deverá tomar decisões sobre como aplicar os 700 (setecentos) reais recebidos virtualmente. O investimento se dará somente com valores múltiplos de 100, ou seja, você poderá contribuir apenas com 100, 200, 300, 400, 500, 600 ou 700.

**Instrução P3.2: Sobre o projeto de grupo**

Neste cenário de decisão, usaremos a expressão “projeto de grupo”, ou, simplesmente, “projeto”. “Projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum para um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. Repetindo: “projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum, um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. No caso deste estudo, o grupo não vai se reunir para definir especificamente qual é o seu projeto. Para efeitos deste experimento, o “projeto do grupo” é simplesmente uma quantia de dinheiro que será proveniente das contribuições dos membros do grupo e que, posteriormente, será dividida em partes iguais entre os membros do grupo.

**Instrução P3.3: Sobre a situação de decisão e recompensa***Conta Pessoal*

Cada 100 reais que você coloca na conta pessoal gera uma recompensa para você (e só para você) de 60 pontos. As recompensas provenientes da sua conta pessoal são mostradas no quadro abaixo intitulado recompensa da conta pessoal. O quadro possui duas colunas. A coluna esquerda mostra os valores do investimento em reais que podem ser colocados em sua conta pessoal, e a coluna da direita mostra os valores das suas recompensas convertidos em pontos colocados na sua conta pessoal.

Recompensa da Conta Pessoal	
Investimento (R\$)	Sua recompensa (em pontos)
0	0
100	60
200	120
300	180
400	240
500	300
600	360
700	420

*“Projeto de Grupo” (Conta de Grupo)*

Qualquer valor colocado no projeto de grupo (conta de grupo) gera retorno para você e para o outro membro do grupo. No entanto, você terá recompensa da conta de grupo somente se um nível de meta orçamentária for atingido. O nível de meta orçamentária é um valor mínimo de contribuição que deve ser colocado no projeto de grupo para que a remuneração seja obtida com o projeto de grupo.

A meta orçamentária para você e o membro do grupo é de 800 reais. Para que você e o outro membro possam ganhar a remuneração com o projeto de grupo (conta do grupo), um montante de 800 reais deve ser colocado na conta do grupo.

Cada 100 reais colocado na conta de grupo gera um retorno para você de 40 pontos (desde que a meta orçamentária seja atingida). No entanto, o outro membro também recebe a mesma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que você coloca na conta do grupo. Da mesma forma, você recebe uma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que o outro membro do grupo colocar no projeto do grupo (desde que a meta orçamentária seja atingida). As remunerações do projeto do grupo são mostradas no quadro intitulado *Remuneração do Projeto do Grupo*. O quadro tem três colunas. A coluna da esquerda indica o valor em reais que pode ser colocado no projeto do grupo. A coluna central mostra sua remuneração e o valor total equivalente. A coluna da direita mostra as recompensas do outro membro do grupo equivalentes aos respectivos valores em reais.

Remuneração do Projeto do Grupo		
Investimento (R\$) no Projeto do Grupo	Sua Recompensa	Recompensa do Outro membro
0	0	0
100	0	0
200	0	0

300	0	0
400	0	0
500	0	0
600	0	0
700	0	0
800	320	320
900	360	360
1000	400	400
1100	440	440
1200	480	480
1300	520	520
1400	560	560

**Instrução P3.4: Sobre as informações obtidas da rodada.**

Durante o experimento, você será recompensado em pontos, uma moeda experimental que será convertida em reais a uma taxa de **300 pontos/R\$ 1,00**. Você vai ser pareado com outra pessoa no decorrer de todo o experimento. Esta outra pessoa pode estar ao seu lado ou no outro lado da sala. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou depois do experimento. Chamaremos esta pessoa de "membro #2" e você pode se considerar como "membro #1".

**Instrução P3.5: Sobre a conversão da moeda experimental e o cálculo da recompensa**

Após a tomada de todas as decisões por todos os participantes, a pesquisadora calculará o ganho total de cada participante, converterá a moeda do estudo (os pontos ganhos) em dinheiro oficial, e entregará para cada participante o ganho total que lhe for devido, em papel moeda (ou enviado via PIX), a entrega a recompensa será feita imediatamente após terem sido calculadas as rendas totais de todos os participantes, ou seja, após a aplicação de todos os testes experimentais. Cabe esclarecer que o uso da moeda experimental (pontos) e do dinheiro virtual (R\$700,00) ao longo da pesquisa ocorre única e exclusivamente em função de razões operacionais deste trabalho.

Após a decisão vamos te mostrar a quantidade de pontos que você ganhou referente à rodada. Converteremos seu total de pontos em dinheiro "REAL" através da taxa predeterminada de 300 pontos = R\$1,00.

**Sobre o ganho:** a recompensa obtida nas contas de projeto individual e de grupo irá beneficiar somente você.

**PARTE IV – ATENÇÃO E VERIFICAÇÃO**

1) Suponha que da quantia de R\$ 700,00 você depositou na conta pessoal o montante de R\$ 300,00 e R\$ 400,00 no projeto de grupo enquanto o outro membro do grupo alocou R\$200,00 no mesmo projeto de grupo, então o total de pontos que você obteve é igual a:

- 240 pontos
- 80 pontos
- 180 pontos
- 160 pontos

2) Suponha que você coloque na conta individual R\$ 200,00 e no projeto de grupo R\$ 500,00 enquanto que o outro membro coloque R\$ 300,00, o total de pontos obtidos por você (conta individual e grupo) e o ganho monetário total são respectivamente:

- 120 pontos e R\$ 1,00
- 200 pontos e R\$ 1,46
- 440 pontos e R\$ 1,46
- 440 pontos e R\$ 1,00

3) Suponha que você obteve na conta individual 120 pontos equivalendo a R\$ 0,40 e no projeto de grupo 320 pontos correspondendo a um ganho de R\$ 1,06, analise as afirmativas a seguir e marque a resposta correta:

- Terei um ganho pessoal de R\$1,46  
 Terei um ganho de R\$ 0,40 e doarei R\$ 1,06

Analise as afirmativas a seguir e julgue como verdadeiro ou falso.

4) Se você colocar 400 reais em sua conta privada e 300 reais no projeto de grupo e o outro membro do grupo colocar 0 real em sua conta privada e 700 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será cumprida.

- Verdadeiro  
 Falso

5) Se você colocar 500 reais em sua conta privada e 200 reais no projeto de grupo e o outro membro do grupo colocar 600 reais na sua conta privada e 100 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será atingida.

- Verdadeiro  
 Falso

#### PARTE V – DECISÃO DE CONTRIBUIÇÃO

ID Participante# \_\_\_\_\_

##### Expectativa no “Outro Membro” do grupo

Rodada	Qual é a sua Expectativa (R\$) para a contribuição do “Outro” membro do grupo ao “Projeto”?
1	

##### Decisão de Contribuição

Período	Conta “Projeto”	Conta Pessoal	Dotação Orçamentária
1			700

#### PARTE VI - QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTAL

Até que ponto você concorda com as quatro afirmações a seguir (utilize como base a escala de -3 Discordo plenamente, -2 Discordo em partes, -1 Discordo, 0 Indiferente, 1 Concordo, 2 Concordo em partes e 3 Concordo plenamente):

6.1) Eu me sentiria decepcionado comigo mesmo se desistisse durante a tarefa de decisão.

- 3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

6.2) Fiquei orgulhoso em ter um bom desempenho na tarefa de decisão (desempenho equivale à sua contribuição ao projeto do grupo).

- 3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

6.3) Eu fiz, mas não me importo se atingi a meta de desempenho.

- 3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

- 6.4) Eu me sentiria culpado se não conseguisse atingir a meta de desempenho.  
 -3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

## INSTRUMENTO EXPERIMENTAL 2 – INCENTIVO FINANCEIRO E RECOMPENSA PEQUENA

### PARTE 0 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante  
 meu nome é July de Oliveira Lima, sou aluna do curso de Ciências Contábeis do departamento de contabilidade da Universidade Estadual da Paraíba e estou realizando uma pesquisa sob orientação do Prof. Dr. Mamadou Dieng. Especificamente, o objetivo deste estudo é coletar informações sobre aspectos relacionados à tomada de decisão dentro das empresas. A sua participação neste estudo envolve recompensa real e dependerá das suas decisões na tarefa de decisão descrita a seguir. A sua participação é voluntária e as informações preenchidas por você são exclusivas para utilização na pesquisa e serão mantidas em sigilo.

Consentimento: Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante.

- Aceito participar  
 Não aceito participar

### PARTE I – DADOS DEMOGRÁFICOS DO PARTICIPANTE

**1) Quantos anos você tem?**

\_\_\_\_\_

**2) Qual curso de graduação você está cursando?**

- Ciências Contábeis  
 Administração

**3) Qual é o período que está cursando?**

- 1º período  
 2º período  
 3º período  
 4º período  
 5º período  
 6º período  
 7º período  
 8º período  
 9º período

**4) A qual gênero você se identifica?**

- Masculino  
 Feminino  
 Prefiro não responder

**5) Em relação às afirmações seguintes, responda com base no que você realmente faria, mas não no que acha que deveria fazer.**

5.1) Você é o tipo de pessoa que provavelmente tira uma folga do trabalho para visitar um amigo doente?

- Sim  
 Não

5.2) Você demonstra incômodo em relação a visitantes que interrompem seu trabalho?

- Sim  
 Não

5.3) Você fica com amigos, em vez de em um hotel, quando você vai para outra cidade (mesmo que você tenha muito dinheiro)?

- Sim  
 Não

5.4) Você sacrificaria o interesse próprio por seus pais?

- Sim  
 Não

5.5) Você evita discussões com seus pais, mesmo quando discorda totalmente deles?

- Sim  
 Não

### PARTE II - REGRAS BÁSICAS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Prezado participante, antes de começar a pesquisa, serão dadas algumas orientações. Primeiro, será feito um sorteio na sala em que cada participante, incluindo você, irá retirar de um envelope um número de identificação de grupo (ID do grupo). Existem 2 pessoas em cada grupo e sua alocação ao grupo permanecerá a mesma durante toda a aplicação da pesquisa. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou após a pesquisa. Iremos nos referir a essa pessoa com quem você está pareado como “membro #2”. Você pode se referir em si mesmo como “membro #1”.

Para confirmar as afirmações ditas anteriormente e prosseguir com a aplicação, responda:

**1) A outra pessoa do seu grupo refere-se como:**

R: \_\_\_\_\_

**2) A sua pessoa dentro do seu próprio grupo é referida como:**

R: \_\_\_\_\_

**3) O número de pessoas em meu grupo é:**

- 1  
 2  
 3  
 4  
 5

### PARTE III - CENÁRIO DE DECISÃO DA PESQUISA

Agora, você está prestes a participar de um estudo sobre tomada de decisão. Por gentileza, leia com atenção as instruções que seguem porque o montante de dinheiro que irá ganhar no final da pesquisa dependerá das decisões que você e outra pessoa irão tomar. As questões não devem ser respondidas enquanto as instruções estão sendo lidas. Se você tiver alguma dúvida, então você deve reler as instruções com mais atenção. Caso continue a ter dúvidas depois que todas as instruções sejam lidas, por gentileza, levante a mão e o administrador da pesquisa irá responder às suas perguntas em sigilo. Não é permitido se comunicar exceto os casos de tirar dúvidas com o administrador de forma sigilosa.

### Cenário Geral do Experimento: Instruções

A próxima parte da pesquisa consiste em uma rodada de decisão. Nesta rodada, você será pareado aleatoriamente com outra pessoa na sala. Para esta parte do estudo, seus ganhos dependem de suas escolhas, bem como das escolhas **do outro membro** do seu grupo. Por gentileza, leia com atenção as seguintes instruções sobre a situação de decisão.

#### **Instrução P3.1: Sobre o uso de dinheiro virtual e da conversão do dinheiro virtual em dinheiro oficial**

Ao iniciarem-se a pesquisa, logo após a leitura destas instruções, cada indivíduo receberá a quantia de dinheiro virtual equivalente a 700 (setecentos) reais. Durante a pesquisa, você, assim como todos os demais participantes deste trabalho, deverá tomar decisões sobre como aplicar os 700 (setecentos) reais



recebidos virtualmente. O investimento se dará somente com valores múltiplos de 100, ou seja, você poderá contribuir apenas com 100, 200, 300, 400, 500, 600 ou 700.

### **Instrução P3.2: Sobre o projeto de grupo**

Neste cenário de decisão, usaremos a expressão “projeto de grupo”, ou, simplesmente, “projeto”. “Projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum para um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. Repetindo: “projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum, um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. No caso deste estudo, o grupo não vai se reunir para definir especificamente qual é o seu projeto. Para efeitos deste experimento, o “projeto do grupo” é simplesmente uma quantia de dinheiro que será proveniente das contribuições dos membros do grupo e que, posteriormente, será dividida em partes iguais entre os membros do grupo.

### **Instrução P3.3: Sobre a situação de decisão e recompensa**

#### *Conta Pessoal*

Cada 100 reais que você coloca na conta pessoal gera uma recompensa para você (e só para você) de 60 pontos. As recompensas provenientes da sua conta pessoal são mostradas no quadro abaixo intitulado recompensa da conta pessoal. O quadro possui duas colunas. A coluna esquerda mostra os valores do investimento em reais que podem ser colocados em sua conta pessoal, e a coluna da direita mostra os valores das suas recompensas convertidos em pontos colocados na sua conta pessoal.

Recompensa da Conta Pessoal	
Investimento (R\$)	Sua recompensa (em pontos)
0	0
100	60
200	120
300	180
400	240
500	300
600	360
700	420

#### *“Projeto de Grupo” (Conta de Grupo)*

Qualquer valor colocado no projeto de grupo (conta de grupo) gera retorno para você e para o outro membro do grupo. No entanto, você terá recompensa da conta de grupo somente se um nível de meta orçamentária for atingido. O nível de meta orçamentária é um valor mínimo de contribuição que deve ser colocado no projeto de grupo para que a remuneração seja obtida com o projeto de grupo.

A meta orçamentária para você e o membro do grupo é de 800 reais. Para que você e o outro membro possam ganhar a remuneração com o projeto de grupo (conta do grupo), um montante de 800 reais deve ser colocado na conta do grupo.

Cada 100 reais colocado na conta de grupo gera um retorno para você de 40 pontos (desde que a meta orçamentária seja atingida). No entanto, o outro membro também recebe a mesma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que você coloca na conta do grupo. Da mesma forma, você recebe uma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que o outro membro do grupo colocar no projeto do grupo (desde que a meta orçamentária seja atingida). As remunerações do projeto do grupo são mostradas no quadro intitulado *Remuneração do Projeto do Grupo*. O quadro tem três colunas. A coluna da esquerda indica o valor em reais que pode ser colocado no projeto do grupo. A coluna central mostra sua remuneração e o valor total equivalente. A coluna da direita mostra as recompensas do outro membro do grupo equivalentes aos respectivos valores em reais.

Remuneração do Projeto do Grupo		
Investimento (R\$) no Projeto do Grupo	Sua Recompensa	Recompensa do Outro membro
0	0	0

100	0	0
200	0	0
300	0	0
400	0	0
500	0	0
600	0	0
700	0	0
800	320	320
900	360	360
1000	400	400
1100	440	440
1200	480	480
1300	520	520
1400	560	560

**Instrução P3.4: Sobre as informações obtidas da rodada.**

Durante o experimento, você será recompensado em pontos, uma moeda experimental que será convertida em reais a uma taxa de **300 pontos/R\$ 0,10**. Você vai ser pareado com outra pessoa no decorrer de todo o experimento. Esta outra pessoa pode estar ao seu lado ou no outro lado da sala. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou depois do experimento. Chamaremos esta pessoa de "membro #2" e você pode se considerar como "membro #1".

**Instrução P3.5: Sobre a conversão da moeda experimental e o cálculo da recompensa**

Após a tomada de todas as decisões por todos os participantes, a pesquisadora calculará o ganho total de cada participante, converterá a moeda do estudo (os pontos ganhos) em dinheiro oficial, e entregará para cada participante o ganho total que lhe for devido, em papel moeda (ou enviado via PIX), a entrega a recompensa será feita imediatamente após terem sido calculadas as rendas totais de todos os participantes, ou seja, após a aplicação de todos os testes experimentais. Cabe esclarecer que o uso da moeda experimental (pontos) e do dinheiro virtual (R\$700,00) ao longo da pesquisa ocorre única e exclusivamente em função de razões operacionais deste trabalho.

Após a decisão vamos te mostrar a quantidade de pontos que você ganhou referente à rodada. Converteremos seu total de pontos em dinheiro "REAL" através da taxa predeterminada de 300 pontos = R\$ 0,10.

Sobre o ganho: a recompensa obtida nas contas de projeto individual e de grupo irá beneficiar somente você.

**PARTE IV – ATENÇÃO E VERIFICAÇÃO**

1) Suponha que da quantia de R\$ 700,00 você depositou na conta pessoal o montante de R\$ 300,00 e R\$ 400,00 no projeto de grupo enquanto o outro membro do grupo alocou R\$200,00 no mesmo projeto de grupo, então o total de pontos que você obteve é igual a:

- ( ) 240 pontos  
 ( ) 80 pontos  
 ( ) 180 pontos  
 ( ) 160 pontos

2) Suponha que você coloque na conta individual R\$ 200,00 e no projeto de grupo R\$ 500,00 enquanto que o outro membro coloque R\$ 300,00, o total de pontos obtidos por você (conta individual e grupo) e o ganho monetário total são respectivamente:

- ( ) 120 pontos e R\$ 0,05  
 ( ) 320 pontos e R\$ 0,15

440 pontos e R\$ 0,15

440 pontos e R\$ 0,35

3) Suponha que você obteve na conta individual 120 pontos equivalendo a R\$ 0,04 e no projeto de grupo 320 pontos correspondendo a um ganho de R\$ 0,11, analise as afirmativas a seguir e marque a resposta correta:

Terei um ganho pessoal de R\$ 0,15

Terei um ganho de R\$ 0,04 e doarei R\$ 0,11

Analise as afirmativas a seguir e julgue como verdadeiro ou falso.

4) Se você colocar 400 reais em sua conta privada e 300 reais no projeto de grupo e o outro membro do grupo colocar 0 real em sua conta privada e 700 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será cumprida.

Verdadeiro

Falso

5) Se você colocar 500 reais em sua conta privada e 200 reais no projeto de grupo e o outro membro do grupo colocar 600 reais na sua conta privada e 100 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será atingida.

Verdadeiro

Falso

#### PARTE V – DECISÃO DE CONTRIBUIÇÃO

ID Participante# \_\_\_\_\_

##### Expectativa no “Outro Membro” do grupo

Rodada	Qual é a sua Expectativa (R\$) para a contribuição do “Outro” membro do grupo ao “Projeto”?
1	

##### Decisão de Contribuição

Período	Conta “Projeto”	Conta Pessoal	Dotação Orçamentária
1			700

#### PARTE VI - QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTAL

Até que ponto você concorda com as quatro afirmações a seguir (utilize como base a escala de -3 Discordo plenamente, -2 Discordo em partes, -1 Discordo, 0 Indiferente, 1 Concordo, 2 Concordo em partes e 3 Concordo plenamente):

6.1) Eu me sentiria decepcionado comigo mesmo se desistisse durante a tarefa de decisão.

-3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente

1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

6.2) Fiquei orgulhoso em ter um bom desempenho na tarefa de decisão (desempenho equivale à sua contribuição ao projeto do grupo).

-3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente

1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

- 6.3) Eu fiz, mas não me importo se atingi a meta de desempenho.  
 -3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente
- 6.4) Eu me sentiria culpado se não conseguisse atingir a meta de desempenho.  
 -3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

## INSTRUMENTO EXPERIMENTAL 3 – INCENTIVO PRÓ-SOCIAL E RECOMPENSA GRANDE

### PARTE 0 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante  
 meu nome é July de Oliveira Lima, sou aluna do curso de Ciências Contábeis do departamento de contabilidade da Universidade Estadual da Paraíba e estou realizando uma pesquisa sob orientação do Prof. Dr. Mamadou Dieng. Especificamente, o objetivo deste estudo é coletar informações sobre aspectos relacionados à tomada de decisão dentro das empresas. A sua participação neste estudo envolve recompensa real e dependerá das suas decisões na tarefa de decisão descrita a seguir. A sua participação é voluntária e as informações preenchidas por você são exclusivas para utilização na pesquisa e serão mantidas em sigilo.

Consentimento: Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante.

- Aceito participar  
 Não aceito participar

### PARTE I – DADOS DEMOGRÁFICOS DO PARTICIPANTE

**1) Quantos anos você tem?**

\_\_\_\_\_

**2) Qual curso de graduação você está cursando?**

- Ciências Contábeis  
 Administração

**3) Qual é o período que está cursando?**

- 1º período  
 2º período  
 3º período  
 4º período  
 5º período  
 6º período  
 7º período  
 8º período  
 9º período

**4) A qual gênero você se identifica?**

- Masculino  
 Feminino  
 Prefiro não responder

**5) Em relação às afirmações seguintes, responda com base no que você realmente faria, mas não no que acha que deveria fazer.**

5.1) Você é o tipo de pessoa que provavelmente tira uma folga do trabalho para visitar um amigo doente?

- Sim  
 Não

5.2) Você demonstra incômodo em relação a visitantes que interrompem seu trabalho?  
 Sim  
 Não

5.3) Você fica com amigos, em vez de em um hotel, quando você vai para outra cidade (mesmo que você tenha muito dinheiro)?  
 Sim  
 Não

5.4) Você sacrificaria o interesse próprio por seus pais?  
 Sim  
 Não

5.5) Você evita discussões com seus pais, mesmo quando discorda totalmente deles?  
 Sim  
 Não

### PARTE II - REGRAS BÁSICAS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Prezado participante, antes de começar a pesquisa, serão dadas algumas orientações. Primeiro, será feito um sorteio na sala em que cada participante, incluindo você, irá retirar de um envelope um número de identificação de grupo (ID do grupo). Existem 2 pessoas em cada grupo e sua alocação ao grupo permanecerá a mesma durante toda a aplicação da pesquisa. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou após a pesquisa. Iremos nos referir a essa pessoa com quem você está pareado como “membro #2”. Você pode se referir em si mesmo como “membro #1”.

Para confirmar as afirmações ditas anteriormente e prosseguir com a aplicação, responda:

**1) A outra pessoa do seu grupo refere-se como:**

R: \_\_\_\_\_

**2) A sua pessoa dentro do seu próprio grupo é referida como:**

R: \_\_\_\_\_

**3) O número de pessoas em meu grupo é:**

- 1  
 2  
 3  
 4  
 5

### PARTE III - CENÁRIO DE DECISÃO DA PESQUISA

Agora, você está prestes a participar de um estudo sobre tomada de decisão. Por gentileza, leia com atenção as instruções que seguem porque o montante de dinheiro que irá ganhar no final da pesquisa dependerá das decisões que você e outra pessoa irão tomar. As questões não devem ser respondidas enquanto as instruções estão sendo lidas. Se você tiver alguma dúvida, então você deve reler as instruções com mais atenção. Caso continue a ter dúvidas depois que todas as instruções sejam lidas, por gentileza, levante a mão e o administrador da pesquisa irá responder às suas perguntas em sigilo. Não é permitido se comunicar exceto os casos de tirar dúvidas com o administrador de forma sigilosa.

### Cenário Geral do Experimento: Instruções

A próxima parte da pesquisa consiste em uma rodada de decisão. Nesta rodada, você será pareado aleatoriamente com outra pessoa na sala. Para esta parte do estudo, seus ganhos dependem de suas escolhas, bem como das escolhas **do outro membro** do seu grupo. Por gentileza, leia com atenção as seguintes instruções sobre a situação de decisão.

**Instrução P3.1: Sobre o uso de dinheiro virtual e da conversão do dinheiro virtual em dinheiro**

**oficial**

Ao iniciarem-se a pesquisa, logo após a leitura destas instruções, cada indivíduo receberá a quantia de dinheiro virtual equivalente a 700 (setecentos) reais. Durante a pesquisa, você, assim como todos os demais participantes deste trabalho, deverá tomar decisões sobre como aplicar os 700 (setecentos) reais recebidos virtualmente. O investimento se dará somente com valores múltiplos de 100, ou seja, você poderá contribuir apenas com 100, 200, 300, 400, 500, 600 ou 700.

**Instrução P3.2: Sobre o projeto de grupo**

Neste cenário de decisão, usaremos a expressão “projeto de grupo”, ou, simplesmente, “projeto”. “Projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum para um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. Repetindo: “projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum, um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. No caso deste estudo, o grupo não vai se reunir para definir especificamente qual é o seu projeto. Para efeitos deste experimento, o “projeto do grupo” é simplesmente uma quantia de dinheiro que será proveniente das contribuições dos membros do grupo e que, posteriormente, será dividida em partes iguais entre os membros do grupo.

**Instrução P3.3: Sobre a situação de decisão e recompensa***Conta Pessoal*

Cada 100 reais que você coloca na conta pessoal gera uma recompensa para você (e só para você) de 60 pontos. As recompensas provenientes da sua conta pessoal são mostradas no quadro abaixo intitulado recompensa da conta pessoal. O quadro possui duas colunas. A coluna esquerda mostra os valores do investimento em reais que podem ser colocados em sua conta pessoal, e a coluna da direita mostra os valores das suas recompensas convertidos em pontos colocados na sua conta pessoal.

Recompensa da Conta Pessoal	
Investimento (R\$)	Sua recompensa (em pontos)
0	0
100	60
200	120
300	180
400	240
500	300
600	360
700	420

*“Projeto de Grupo” (Conta de Grupo)*

Qualquer valor colocado no projeto de grupo (conta de grupo) gera retorno para você e para o outro membro do grupo. No entanto, você terá recompensa da conta de grupo somente se um nível de meta orçamentária for atingido. O nível de meta orçamentária é um valor mínimo de contribuição que deve ser colocado no projeto de grupo para que a remuneração seja obtida com o projeto de grupo.

A meta orçamentária para você e o membro do grupo é de 800 reais. Para que você e o outro membro possam ganhar a remuneração com o projeto de grupo (conta do grupo), um montante de 800 reais deve ser colocado na conta do grupo.

Cada 100 reais colocado na conta de grupo gera um retorno para você de 40 pontos (desde que a meta orçamentária seja atingida). No entanto, o outro membro também recebe a mesma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que você coloca na conta do grupo. Da mesma forma, você recebe uma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que o outro membro do grupo colocar no projeto do grupo (desde que a meta orçamentária seja atingida). As remunerações do projeto do grupo são mostradas no quadro intitulado *Remuneração do Projeto do Grupo*. O quadro tem três colunas. A coluna da esquerda indica o valor em reais que pode ser colocado no projeto do grupo. A coluna central mostra sua remuneração e o valor total equivalente. A coluna da direita mostra as recompensas do outro membro do grupo equivalentes aos respectivos valores em reais.

Remuneração do Projeto do Grupo		
Investimento (R\$) no Projeto do Grupo	Sua Recompensa	Recompensa do Outro membro
0	0	0
100	0	0
200	0	0
300	0	0
400	0	0
500	0	0
600	0	0
700	0	0
800	320	320
900	360	360
1000	400	400
1100	440	440
1200	480	480
1300	520	520
1400	560	560

**Instrução P3.4: Sobre as informações obtidas da rodada.**

Durante o experimento, você será recompensado em pontos, uma moeda experimental que será convertida em reais a uma taxa de **300 pontos/R\$ 1,00**. Você vai ser pareado com outra pessoa no decorrer de todo o experimento. Esta outra pessoa pode estar ao seu lado ou no outro lado da sala. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou depois do experimento. Chamaremos esta pessoa de "membro #2" e você pode se considerar como "membro #1".

**Instrução P3.5: Sobre a conversão da moeda experimental e o cálculo da recompensa**

Após a tomada de todas as decisões por todos os participantes, a pesquisadora calculará o ganho total de cada participante, converterá a moeda do estudo (os pontos ganhos) em dinheiro oficial, e entregará para cada participante o ganho total que lhe for devido, em papel moeda (ou enviado via PIX), a entrega a recompensa será feita imediatamente após terem sido calculadas as rendas totais de todos os participantes, ou seja, após a aplicação de todos os testes experimentais. Cabe esclarecer que o uso da moeda experimental (pontos) e do dinheiro virtual (R\$700,00) ao longo da pesquisa ocorre única e exclusivamente em função de razões operacionais deste trabalho.

Após a decisão vamos te mostrar a quantidade de pontos que você ganhou referente à rodada. Converteremos seu total de pontos em dinheiro "REAL" através da taxa predeterminada de 300 pontos = R\$1,00.

Sobre o ganho: a recompensa obtida nas contas de projeto individual irá beneficiar somente você, já os ganhos provenientes do projeto de grupo serão destinados em forma de doação para a entidade filantrópica Casa da Criança Dr. João Moura, situada na cidade de Campina Grande – PB, que tem por objetivo acolher crianças carentes e fornecer assistência a elas e suas famílias.





#### PARTE IV – ATENÇÃO E VERIFICAÇÃO

1) Suponha que da quantia de R\$ 700,00 você depositou na conta pessoal o montante de R\$ 300,00 e R\$ 400,00 no projeto de grupo enquanto o outro membro do grupo alocou R\$200,00 no mesmo projeto de grupo, então o total de pontos que você obteve é igual a:

- ( ) 240 pontos  
 ( ) 80 pontos  
 ( ) 180 pontos  
 ( ) 160 pontos

2) Suponha que você coloque na conta individual R\$ 200,00 e no projeto de grupo R\$ 500,00 enquanto que o outro membro coloque R\$ 300,00, o total de pontos obtidos por você (conta individual e grupo) e o ganho monetário total são respectivamente:

- ( ) 120 pontos e R\$ 1,00  
 ( ) 200 pontos e R\$ 1,46  
 ( ) 440 pontos e R\$ 1,46  
 ( ) 440 pontos e R\$ 1,00

3) Suponha que você obteve na conta individual 120 pontos equivalendo a R\$ 0,40 e no projeto de grupo 320 pontos correspondendo a um ganho de R\$ 1,06, analise as afirmativas a seguir e marque a resposta correta:

- ( ) Terei um ganho pessoal de R\$1,46  
 ( ) Terei um ganho de R\$ 0,40 e doarei R\$ 1,06

Analise as afirmativas a seguir e julgue como verdadeiro ou falso.

4) Se você colocar 400 reais em sua conta privada e 300 reais no projeto de grupo e o outro membro do grupo colocar 0 real em sua conta privada e 700 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será cumprida.

- ( ) Verdadeiro  
 ( ) Falso

5) Se você colocar 500 reais em sua conta privada e 200 reais no projeto de grupo e o outro membro do grupo colocar 600 reais na sua conta privada e 100 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será atingida.

- ( ) Verdadeiro  
 ( ) Falso

#### PARTE V – DECISÃO DE CONTRIBUIÇÃO

ID Participante# \_\_\_\_\_

##### Expectativa no “Outro Membro” do grupo

Rodada	Qual é a sua Expectativa (R\$) para a contribuição do “Outro” membro do grupo ao “Projeto”?
1	



Decisão de Contribuição			
Período	Conta "Projeto"	Conta Pessoal	Dotação Orçamentária
1			700

#### PARTE VI - QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTAL

Até que ponto você concorda com as quatro afirmações a seguir (utilize como base a escala de -3 Discordo plenamente, -2 Discordo em partes, -1 Discordo, 0 Indiferente, 1 Concordo, 2 Concordo em partes e 3 Concordo plenamente):

- 6.1) Eu me sentiria decepcionado comigo mesmo se desistisse durante a tarefa de decisão.  
 -3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente
- 6.2) Fiquei orgulhoso em ter um bom desempenho na tarefa de decisão (desempenho equivale à sua contribuição ao projeto do grupo).  
 -3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente
- 6.3) Eu fiz, mas não me importo se atingi a meta de desempenho.  
 -3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente
- 6.4) Eu me sentiria culpado se não conseguisse atingir a meta de desempenho.  
 -3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

### INSTRUMENTO EXPERIMENTAL 4 – INCENTIVO PRÓ-SOCIAL E RECOMPENSA PEQUENA

#### PARTE 0 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante  
meu nome é July de Oliveira Lima, sou aluna do curso de Ciências Contábeis do departamento de contabilidade da Universidade Estadual da Paraíba e estou realizando uma pesquisa sob orientação do Prof. Dr. Mamadou Dieng. Especificamente, o objetivo deste estudo é coletar informações sobre aspectos relacionados à tomada de decisão dentro das empresas. A sua participação neste estudo envolve recompensa real e dependerá das suas decisões na tarefa de decisão descrita a seguir. A sua participação é voluntária e as informações preenchidas por você são exclusivas para utilização na pesquisa e serão mantidas em sigilo.

Consentimento: Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante.

- Aceito participar  
 Não aceito participar

#### PARTE I – DADOS DEMOGRÁFICOS DO PARTICIPANTE

1) Quantos anos você tem?

\_\_\_\_\_

2) Qual curso de graduação você está cursando?

- Ciências Contábeis  
 Administração

**3) Qual é o período que está cursando?**

- 1º período  
 2º período  
 3º período  
 4º período  
 5º período  
 6º período  
 7º período  
 8º período  
 9º período

**4) A qual gênero você se identifica?**

- Masculino  
 Feminino  
 Prefiro não responder

**5) Em relação às afirmações seguintes, responda com base no que você realmente faria, mas não no que acha que deveria fazer.**

5.1) Você é o tipo de pessoa que provavelmente tira uma folga do trabalho para visitar um amigo doente?

- Sim  
 Não

5.2) Você demonstra incômodo em relação a visitantes que interrompem seu trabalho?

- Sim  
 Não

5.3) Você fica com amigos, em vez de em um hotel, quando você vai para outra cidade (mesmo que você tenha muito dinheiro)?

- Sim  
 Não

5.4) Você sacrificaria o interesse próprio por seus pais?

- Sim  
 Não

5.5) Você evita discussões com seus pais, mesmo quando discorda totalmente deles?

- Sim  
 Não

## PARTE II - REGRAS BÁSICAS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Prezado participante, antes de começar a pesquisa, serão dadas algumas orientações. Primeiro, será feito um sorteio na sala em que cada participante, incluindo você, irá retirar de um envelope um número de identificação de grupo (ID do grupo). Existem 2 pessoas em cada grupo e sua alocação ao grupo permanecerá a mesma durante toda a aplicação da pesquisa. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou após a pesquisa. Iremos nos referir a essa pessoa com quem você está pareado como “membro #2”. Você pode se referir em si mesmo como “membro #1”.

Para confirmar as afirmações ditas anteriormente e prosseguir com a aplicação, responda:

**1) A outra pessoa do seu grupo refere-se como:**

R: \_\_\_\_\_

**2) A sua pessoa dentro do seu próprio grupo é referida como:**

R: \_\_\_\_\_

**3) O número de pessoas em meu grupo é:**

- ( ) 1  
 ( ) 2  
 ( ) 3  
 ( ) 4  
 ( ) 5

### PARTE III - CENÁRIO DE DECISÃO DA PESQUISA

Agora, você está prestes a participar de um estudo sobre tomada de decisão. Por gentileza, leia com atenção as instruções que seguem porque o montante de dinheiro que irá ganhar no final da pesquisa dependerá das decisões que você e outra pessoa irão tomar. As questões não devem ser respondidas enquanto as instruções estão sendo lidas. Se você tiver alguma dúvida, então você deve reler as instruções com mais atenção. Caso continue a ter dúvidas depois que todas as instruções sejam lidas, por gentileza, levante a mão e o administrador da pesquisa irá responder às suas perguntas em sigilo. Não é permitido se comunicar exceto os casos de tirar dúvidas com o administrador de forma sigilosa.

#### Cenário Geral do Experimento: Instruções

A próxima parte da pesquisa consiste em uma rodada de decisão. Nesta rodada, você será pareado aleatoriamente com outra pessoa na sala. Para esta parte do estudo, seus ganhos dependem de suas escolhas, bem como das escolhas **do outro membro** do seu grupo. Por gentileza, leia com atenção as seguintes instruções sobre a situação de decisão.

#### **Instrução P3.1: Sobre o uso de dinheiro virtual e da conversão do dinheiro virtual em dinheiro oficial**

Ao iniciarem-se a pesquisa, logo após a leitura destas instruções, cada indivíduo receberá a quantia de dinheiro virtual equivalente a 700 (setecentos) reais. Durante a pesquisa, você, assim como todos os demais participantes deste trabalho, deverá tomar decisões sobre como aplicar os 700 (setecentos) reais recebidos virtualmente. O investimento se dará somente com valores múltiplos de 100, ou seja, você poderá contribuir apenas com 100, 200, 300, 400, 500, 600 ou 700.

#### **Instrução P3.2: Sobre o projeto de grupo**

Neste cenário de decisão, usaremos a expressão “projeto de grupo”, ou, simplesmente, “projeto”. “Projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum para um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. Repetindo: “projeto do grupo” identifica qualquer uso do investimento em um bem comum, um propósito que seja do interesse dos membros do grupo. No caso deste estudo, o grupo não vai se reunir para definir especificamente qual é o seu projeto. Para efeitos deste experimento, o “projeto do grupo” é simplesmente uma quantia de dinheiro que será proveniente das contribuições dos membros do grupo e que, posteriormente, será dividida em partes iguais entre os membros do grupo.

#### **Instrução P3.3: Sobre a situação de decisão e recompensa**

##### *Conta Pessoal*

Cada 100 reais que você coloca na conta pessoal gera uma recompensa para você (e só para você) de 60 pontos. As recompensas provenientes da sua conta pessoal são mostradas no quadro abaixo intitulado recompensa da conta pessoal. O quadro possui duas colunas. A coluna esquerda mostra os valores do investimento em reais que podem ser colocados em sua conta pessoal, e a coluna da direita mostra os valores das suas recompensas convertidos em pontos colocados na sua conta pessoal.

Recompensa da Conta Pessoal	
Investimento (R\$)	Sua recompensa (em pontos)
0	0
100	60
200	120
300	180

	400	240	
	500	300	
	600	360	
	700	420	

*“Projeto de Grupo” (Conta de Grupo)*

Qualquer valor colocado no projeto de grupo (conta de grupo) gera retorno para você e para o outro membro do grupo. No entanto, você terá recompensa da conta de grupo somente se um nível de meta orçamentária for atingido. O nível de meta orçamentária é um valor mínimo de contribuição que deve ser colocado no projeto de grupo para que a remuneração seja obtida com o projeto de grupo.

A meta orçamentária para você e o membro do grupo é de 800 reais. Para que você e o outro membro possam ganhar a remuneração com o projeto de grupo (conta do grupo), um montante de 800 reais deve ser colocado na conta do grupo.

Cada 100 reais colocado na conta de grupo gera um retorno para você de 40 pontos (desde que a meta orçamentária seja atingida). No entanto, o outro membro também recebe a mesma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que você coloca na conta do grupo. Da mesma forma, você recebe uma remuneração de 40 pontos para cada 100 reais que o outro membro do grupo colocar no projeto do grupo (desde que a meta orçamentária seja atingida). As remunerações do projeto do grupo são mostradas no quadro intitulado *Remuneração do Projeto do Grupo*. O quadro tem três colunas. A coluna da esquerda indica o valor em reais que pode ser colocado no projeto do grupo. A coluna central mostra sua remuneração e o valor total equivalente. A coluna da direita mostra as recompensas do outro membro do grupo equivalentes aos respectivos valores em reais.

Remuneração do Projeto do Grupo		
Investimento (R\$) no Projeto do Grupo	Sua Recompensa	Recompensa do Outro membro
0	0	0
100	0	0
200	0	0
300	0	0
400	0	0
500	0	0
600	0	0
700	0	0
800	320	320
900	360	360
1000	400	400
1100	440	440
1200	480	480
1300	520	520
1400	560	560

**Instrução P3.4: Sobre as informações obtidas da rodada.**

Durante o experimento, você será recompensado em pontos, uma moeda experimental que será convertida em reais a uma taxa de **300 pontos/R\$ 0,10**. Você vai ser pareado com outra pessoa no decorrer de todo o experimento. Esta outra pessoa pode estar ao seu lado ou no outro lado da sala. A identidade desta outra pessoa não será revelada durante ou depois do experimento. Chamaremos esta pessoa de "membro #2" e você pode se considerar como "membro #1".

**Instrução P3.5: Sobre a conversão da moeda experimental e o cálculo da recompensa**

Após a tomada de todas as decisões por todos os participantes, a pesquisadora calculará o ganho total de cada participante, converterá a moeda do estudo (os pontos ganhos) em dinheiro oficial, e entregará para cada participante o ganho total que lhe for devido, em papel moeda (ou enviado via PIX), a entrega a recompensa será feita imediatamente após terem sido calculadas as rendas totais de todos os participantes, ou seja, após a aplicação de todos os testes experimentais. Cabe esclarecer que o uso da moeda experimental (pontos) e do dinheiro virtual (R\$700,00) ao longo da pesquisa ocorre única e exclusivamente em função de razões operacionais deste trabalho.

Após a decisão vamos te mostrar a quantidade de pontos que você ganhou referente à rodada. Converteremos seu total de pontos em dinheiro “REAL” através da taxa predeterminada de 300 pontos = R\$ 0,10.

Sobre o ganho: a recompensa obtida nas contas de projeto individual irá beneficiar somente você, já os ganhos provenientes do projeto de grupo serão destinados em forma de doação para a entidade filantrópica Casa da Criança Dr. João Moura, situada na cidade de Campina Grande – PB, que tem por objetivo acolher crianças carentes e fornecer assistência a elas e suas famílias.



#### PARTE IV – ATENÇÃO E VERIFICAÇÃO

1) Suponha que da quantia de R\$ 700,00 você depositou na conta pessoal o montante de R\$ 300,00 e R\$ 400,00 no projeto de grupo enquanto o outro membro do grupo alocou R\$200,00 no mesmo projeto de grupo, então o total de pontos que você obteve é igual a:

- ( ) 240 pontos
- ( ) 80 pontos
- ( ) 180 pontos
- ( ) 160 pontos

2) Suponha que você coloque na conta individual R\$ 200,00 e no projeto de grupo R\$ 500,00 enquanto que o outro membro coloque R\$ 300,00, o total de pontos obtidos por você (conta individual e grupo) e o ganho monetário total são respectivamente:

- ( ) 120 pontos e R\$ 0,05
- ( ) 320 pontos e R\$ 0,15
- ( ) 440 pontos e R\$ 0,15
- ( ) 440 pontos e R\$ 0,35

3) Suponha que você obteve na conta individual 120 pontos equivalendo a R\$ 0,04 e no projeto de grupo 320 pontos correspondendo a um ganho de R\$ 0,11, analise as afirmativas a seguir e marque a resposta correta:

- ( ) Terei um ganho pessoal de R\$ 0,15
- ( ) Terei um ganho de R\$ 0,04 e doarei R\$ 0,11

Analise as afirmativas a seguir e julgue como verdadeiro ou falso.

4) Se você colocar 400 reais em sua conta privada e 300 reais no projeto de grupo e o outro membro do

grupo colocar 0 real em sua conta privada e 700 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será cumprida.

- Verdadeiro  
 Falso

5) Se você colocar 500 reais em sua conta privada e 200 reais no projeto de grupo e o outro membro do grupo colocar 600 reais na sua conta privada e 100 reais no projeto de grupo, então a meta orçamentária será atingida.

- Verdadeiro  
 Falso

#### PARTE V – DECISÃO DE CONTRIBUIÇÃO

ID Participante# \_\_\_\_\_

##### Expectativa no “Outro Membro” do grupo

Rodada	Qual é a sua Expectativa (R\$) para a contribuição do “Outro” membro do grupo ao “Projeto”?
1	

##### Decisão de Contribuição

Período	Conta “Projeto”	Conta Pessoal	Dotação Orçamentária
1			700

#### PARTE VI - QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTAL

Até que ponto você concorda com as quatro afirmações a seguir (utilize como base a escala de -3 Discordo plenamente, -2 Discordo em partes, -1 Discordo, 0 Indiferente, 1 Concordo, 2 Concordo em partes e 3 Concordo plenamente):

6.1) Eu me sentiria decepcionado comigo mesmo se desistisse durante a tarefa de decisão.

- 3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

6.2) Fiquei orgulhoso em ter um bom desempenho na tarefa de decisão (desempenho equivale à sua contribuição ao projeto do grupo).

- 3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

6.3) Eu fiz, mas não me importo se atingi a meta de desempenho.

- 3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente

6.4) Eu me sentiria culpado se não conseguisse atingir a meta de desempenho.

- 3 Discordo plenamente     -2 Discordo em partes     -1 Discordo     0 Indiferente  
 1 Concordo     2 Concordo em partes     3 Concordo plenamente