

SISTEMAS DE RECOMPENSA E FERRAMENTAS DA WEB 3.0: IMPACTOS TECNOLÓGICOS NA MOTIVAÇÃO E NO ENGAJAMENTO DE CONTADORES¹

REWARD SYSTEMS AND WEB 3.0 TOOLS: TECHNOLOGICAL IMPACTS ON THE MOTIVATION AND ENGAGEMENT OF ACCOUNTANTS

RAYDINE DA SILVA COSTA

Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

E-mail: karinacolarites@gmail.com

MYLLER AUGUSTO SANTOS GOMES

Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

E-mail: mylleraugusto@utfpr.edu.br

JOÃO LUIZ KOVALESKI

Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

E-mail: kovalski@utfpr.edu.br

RESUMO

As transformações tecnológicas impulsionadas pela Web 3.0 têm impactado de forma significativa diversas áreas profissionais, incluindo a contabilidade. Sistemas de recompensa mediados por recursos como blockchain, contratos inteligentes e Inteligência Artificial surgem como alternativas inovadoras para reconhecer e valorizar o desempenho dos profissionais. Este estudo buscou analisar de que maneira essas ferramentas podem influenciar a motivação e o engajamento de contadores, relacionando práticas de gestão de pessoas com o potencial das tecnologias emergentes. A questão central desta pesquisa foi: de que maneira, sistemas de recompensa baseados em tecnologias Web 3.0 influenciam a motivação e o engajamento profissional de contadores? A resposta envolve compreender como esses sistemas podem incentivar a adoção de novas práticas e ferramentas, aumentar a satisfação no trabalho e estimular o aprendizado contínuo. Os achados indicam que as tecnologias da Web 3.0, como blockchain, contratos inteligentes e tokens, têm potencial para tornar o trabalho contábil mais ágil, seguro e transparente. Ao otimizar processos e reduzir retrabalho, essas ferramentas permitem a criação de sistemas de recompensa mais claros, justos e personalizados, capazes de favorecer a motivação, o engajamento e a satisfação dos profissionais, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inovador e produtivo.

Palavras-chave: Web 3.0, Contabilidade, Sistemas de Recompensa, Transferência de Tecnologia.

ABSTRACT

The technological transformations driven by Web 3.0 have had a significant impact on various professional areas, including accounting. In this scenario, reward systems mediated by resources such as blockchain, smart contracts, and Artificial Intelligence emerge as innovative alternatives to recognise and value the performance of professionals. This study sought to analyse how these tools can influence the motivation and engagement of accountants, relating people management practices to the potential of emerging technologies. The central question of this research was: how do reward systems based on Web 3.0 technologies influence the motivation and professional engagement of accountants? The answer involves understanding how these systems can encourage the adoption of new practices and tools, increase job satisfaction, and stimulate continuous learning. These elements are closely related, as recognising effort and good performance not only boosts individual productivity but also strengthens collective results, increasing the company's competitiveness and highlighting the strategic role of the

¹ DOI: <https://doi.org/10.5935/2763-9673.20250008>

accountant. The findings indicate that Web 3.0 technologies — such as blockchain, smart contracts and tokens have the potential to make accounting work more agile, secure and transparent. By optimising processes and reducing rework, these tools enable the creation of clearer, fairer and more personalised reward systems that can boost motivation, engagement and satisfaction among professionals, contributing to a more innovative and productive work environment.

Keywords: Web 3.0, Accounting, Reward Systems, Technology Transfer.

1. INTRODUÇÃO

O cenário atual de avanços tecnológico tem reconfigurado rapidamente a forma como as empresas e a contabilidade operam, impulsionada por tecnologias emergentes que marcam a chegada da Web 3.0. Nova fase da internet que traz mais descentralização, uso de dados em tempo real e inteligência artificial avançada, o que aumenta as possibilidades de automação, segurança e interação.

Nesse contexto, o uso de ferramentas da Web 3.0, como sistemas descentralizados, contratos inteligentes e métodos seguros de autenticação digital, vem transformando significativamente as práticas organizacionais, dentre elas, os sistemas de recompensa ganham destaque, pois não apenas reconhecem o desempenho dos colaboradores, também alinham os objetivos individuais das metas da empresa.

É fato que nesse mesmo contexto de transformação, a contabilidade também é diretamente impactada, assim, para os contadores, que atuam em um ambiente cada vez mais automatizado e conectado, a motivação torna-se fundamental para preservar a qualidade e a agilidade do serviço. Seara em que surge, então, a questão central desta pesquisa: de que maneira, sistemas de recompensa baseados em tecnologias Web 3.0 influenciam a motivação e o engajamento profissional de contadores? A resposta a essa pergunta envolve o objetivo de compreender como tais sistemas podem incentivar a adoção de novas práticas e ferramentas, aumentar a satisfação no trabalho e estimular o aprendizado contínuo. Esses fatores estão diretamente ligados, pois reconhecer o esforço e o bom desempenho não apenas impulsiona a produtividade individual, mas também potencializa o resultado coletivo, fortalecendo a competitividade da empresa e evidenciando o papel estratégico do contador. A metodologia adotada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica.

Este artigo está dividido em cinco seções. A primeira, apresenta o contexto geral do tema, a segunda seção apresenta o referencial teórico, abordando os conceitos de Web 3.0, sistemas de recompensa e motivação profissional. A terceira seção expõem a metodologia empregada que é uma revisão de literatura. A quarta seção analisa como os sistemas de recompensa baseados em tecnologias

descentralizadas podem influenciar o engajamento dos contadores. Por fim, as considerações finais sintetizam os achados e sugerem caminhos para pesquisas futuras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Teorias de Motivação

A motivação é um dos fatores mais importantes para o desempenho no trabalho, pois influencia diretamente o comportamento, o esforço e o comprometimento dos colaboradores. Diversas teorias foram desenvolvidas para explicar o que motiva as pessoas e como esse processo pode ser estimulado no ambiente organizacional. Entre as mais conhecidas está a Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow (1943), que organiza as necessidades humanas em cinco níveis: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Segundo o autor, a ideia é que, quando necessidades básicas são atendidas, surgem outras mais complexas, como o desejo de reconhecimento e de crescimento pessoal.

Outra abordagem importante é a Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg (1997), que distingue fatores que geram satisfação, como reconhecimento, responsabilidade e oportunidades de crescimento, dos fatores que apenas evitam a insatisfação, como salário, benefícios e condições de trabalho. Para o autor, investir em fatores motivacionais é essencial para aumentar o engajamento e a produtividade.

Essa perspectiva se conecta à Teoria da Expectativa, de Vroom (1964), que aprofunda o entendimento de que a motivação depende da expectativa de que o esforço trará bom desempenho e que esse desempenho resultará em recompensas valorizadas pelo indivíduo, ou seja, as pessoas tendem a se dedicar mais quando acreditam que serão recompensadas de forma justa e valorizada.

Em complemento a Teoria da Equidade, de Adams (1963), acrescenta que os trabalhadores comparam o que recebem (salário, benefícios, reconhecimento) com o que oferecem (esforço, tempo, dedicação) e com o que outros recebem, e quando percebem injustiça, a motivação tende a diminuir. Seguindo a mesma linha, mas ampliando a compreensão, a Teoria da Autodeterminação, de Deci e Ryan (1985) que enfatiza que a motivação é mais forte e duradoura quando vem de

dentro (motivação intrínseca), impulsionada por fatores como interesse, prazer e satisfação pessoal, e não apenas por recompensas externas.

Em harmonia com a visão de Deci e Ryan (1985), Robbins (2005) afirma que motivação é a vontade de se esforçar bastante para alcançar os objetivos da empresa, desde que esse esforço também ajude a atender necessidades pessoais. Para ele, uma necessidade é algo interno que torna certos resultados mais desejáveis.

Complementando esse entendimento, Armstrong (1977) explica que motivação intrínseca vem de dentro da própria pessoa e aparece quando ela sente satisfação por concluir uma tarefa. Ela é influenciada por fatores como ter responsabilidade, liberdade para agir, chances de usar e desenvolver habilidades, realizar um trabalho interessante e ter oportunidades de crescimento.

No mesmo caminho, Robbins (2006, p. 132) afirma que “a motivação é resultado da interação entre o indivíduo e a situação em que ele se encontra, variando tanto de pessoa para pessoa quanto, no mesmo indivíduo, conforme o contexto”. Então entende que a motivação está ligada ao desejo de conquistar um objetivo e é alimentada por necessidades, vontades e aspirações.

Dessa forma, as teorias e abordagens mostram que a motivação pode ter origens internas ou externas, mas, em qualquer caso, precisa ser estimulada e sustentada para que se converta em resultados concretos no ambiente de trabalho. É nesse ponto que os sistemas de recompensa assumem um papel estratégico, funcionando como ferramentas capazes de alinhar as necessidades e expectativas dos colaboradores com os objetivos da organização.

2.2. Sistemas de Recompensa

Os sistemas de recompensa são ferramentas que as empresas usam para reconhecer e incentivar bons comportamentos e resultados no trabalho, segundo Schuler e Jackson (1987), existe uma relação estratégica entre recompensas, motivação e satisfação que pode ser determinante para o sucesso organizacional. Um sistema de recompensas bem estruturado não apenas motiva o colaborador a alcançar resultados, mas também fortalece a cultura organizacional e promove comportamentos alinhados à estratégia empresarial.

O sistema de recompensas, na definição de Camara (2016), é um conjunto de recursos, que podem ser materiais ou não, planejados de acordo com a estratégia da empresa. Eles servem como retorno pelo trabalho e pelos resultados alcançados pelo funcionário, buscando aumentar sua motivação e melhorar sua produtividade.

Segundo Camara (2011), existem dois tipos de recompensas: as extrínsecas (ou materiais) e as intrínsecas (ou imateriais). Extrínsecas são as mais visíveis e concretas, como o salário, os benefícios, os incentivos e outros dentro da empresa, já as intrínsecas estão mais ligadas a aspectos não materiais, como o reconhecimento pelo trabalho, a forma como as tarefas são organizadas, a autonomia e a responsabilidade dadas ao funcionário, as oportunidades de crescimento profissional, a participação na definição dos objetivos da empresa, além do clima organizacional e do estilo de gestão adotado.

Seguindo essa perspectiva, oferecer tecnologias modernas no trabalho pode ser visto como uma recompensa não financeira, fazendo parte dos benefícios que a empresa dá para melhorar as condições e a experiência do funcionário. Segundo Milkovich, Newman e Gerhart (2014), um sistema de recompensas inclui não só pagamentos e bônus, mas também recursos e oportunidades que tragam valor para o colaborador e estimulem seu desempenho. Dessa forma, usar ferramentas tecnológicas que tornem as tarefas mais fáceis, agilizem processos e aumentem a eficiência ajuda a melhorar a satisfação, o engajamento e a motivação dos empregados, sendo uma forma estratégica de valorizar e reter talentos.

Reforça, Camara (2016) que, no aspecto motivacional, quando as recompensas são percebidas como relevantes e valorizadas pelos trabalhadores, exercem um impacto positivo sobre a forma como esses profissionais desempenham suas funções.

Essa compreensão leva à discussão de como as mudanças tecnológicas mais recentes, principalmente com a evolução da Web 3.0 e suas ferramentas, podem tornar os sistemas de recompensa ainda mais eficientes. Tecnologias como blockchain, contratos inteligentes e inteligência artificial permitem criar recompensas personalizadas, deixar os processos mais claros e oferecer experiências mais atrativas para os colaboradores.

2.3. A Evolução da Web 3.0 e suas Ferramentas

A internet passou por uma grande evolução nas últimas décadas: no início, era restrita a poucos computadores de uso acadêmico, militar e corporativo, com o avanço tecnológico tornou-se uma rede global que conecta desde sistemas complexos até dispositivos do cotidiano, como smartphones e relógios inteligentes. Essa trajetória pode ser dividida em fases: a Web 1.0, marcada por páginas estáticas e comunicação unidirecional (Branco, 2022), e a Web 2.0, que, a partir dos anos 2000, trouxe interatividade, redes sociais, plataformas colaborativas e produção de conteúdo pelos próprios usuários, embora ainda com grande concentração de poder em poucas empresas de tecnologia (O'Reilly, 2005).

Já a Web 3.0 surge como uma alternativa ao modelo centralizado da Web 2.0, baseada principalmente na tecnologia blockchain, ou Distributed Ledger Technologies (DLT), que possibilitam redes descentralizadas. Nesse sistema, as informações ficam distribuídas e podem ser programadas para serem imutáveis, transparentes e fáceis de rastrear, o que aumenta a segurança das transações e dá mais autonomia aos usuários (ENAP, 2022).

a) Tecnologias: Blockchain e a Inteligência artificial

As tecnologias que compõem o ecossistema da Web 3.0 estão mudando a forma como as informações são registradas, validadas e processadas no ambiente digital. Entre elas, a blockchain que funciona como um livro de registros compartilhado, em que os registros são armazenados de forma imutável, transparente e segura (Nakamoto, 2008). Essa tecnologia elimina a necessidade de intermediários, permitindo transações diretas entre as partes e garantindo maior confiabilidade no armazenamento de dados.

A blockchain ainda possibilita o uso dos contratos inteligentes (smart contracts), programas automáticos com regras pré-definidas, quando essas regras são cumpridas, o contrato é executado sozinho, sem precisar de intervenção humana, o que ajuda a reduzir custos e a evitar fraudes (Buterin, 2014).

Complementando esse potencial, a Inteligência Artificial (IA) desponta como outra tecnologia estratégica, capaz de analisar e interpretar grandes volumes

de dados, oferecendo respostas rápidas e personalizadas, o que contribui para automatizar tarefas, identificar padrões e apoiar decisões em tempo real, tornando os processos mais eficientes (Russell; Norvig, 2021). A integração entre blockchain, contratos inteligentes e IA cria um ambiente propício para o desenvolvimento de sistemas descentralizados mais seguros, autônomos e inteligentes, que podem transformar diferentes áreas de atuação, inclusive a contabilidade.

b) Impacto das Web 3.0 e suas ferramentas na contabilidade

A contabilidade desempenha o papel de gerar e organizar dados relevantes que apoiam o processo de escolha e definição de estratégias. Contexto em que é fundamental que essas informações sejam precisas e confiáveis para que os interessados compreendam a realidade do negócio e consigam decidir de forma adequada (Iudícibus; Marion; Faria, 2009).

Segundo os autores adoção da blockchain na contabilidade pode reduzir esses riscos, uma vez que sua estrutura oferece alta segurança contra fraudes, e entre suas funcionalidades estão a validação constante das operações por todos os participantes, registros distribuídos, uso de algoritmos de consenso, aplicação de contratos inteligentes, manutenção de um livro-razão descentralizado, geração de códigos criptográficos (hash) e autenticação por assinatura digital (Iudícibus; Marion; Faria, 2009).

Importante mencionar que essas funcionalidades reforçam os benefícios apontados por Balestro (2018) ao analisar o impacto da blockchain na contabilidade e nas finanças. Para o autor, a tecnologia atua como um livro de registros digital compartilhado, onde as transações são registradas de forma segura, clara e imutável, podendo ser consultadas em tempo real por quem tem autorização. Assim, elimina a necessidade de intermediários, aumentando a confiança nas informações e contribuindo para a prevenção de fraudes.

O autor também acrescenta que, além de agilizar e organizar os processos contábeis por meio da automação, a blockchain pode reduzir custos operacionais. No entanto, ele ressalta que ainda existem desafios, como a ausência de regulamentação específica, o alto custo inicial, a complexidade técnica e a necessidade de capacitação dos profissionais.

Reforça Silva (2023) quando explica que, na contabilidade, a blockchain pode facilitar muito o cotidiano do contador. Por exemplo, o registro de transações pode ser feito automaticamente no livro digital, sem precisar digitar tudo à mão, o que diminui erros. Assim, uma venda feita por um cliente, logo que registrada no sistema, já apareceria na contabilidade de forma segura e sem risco de alteração. Segundo Schwindt; Costa (2021), os contadores enfrentam dificuldades diante do enorme volume de informações disponíveis. Para tomar boas decisões, precisam ter habilidade para organizar, entender e dar sentido a esses dados financeiros, o que é um desafio constante. Para os autores, a Inteligência Artificial (IA) pode ajudar muito na contabilidade, analisando grandes quantidades de dados para encontrar padrões, tendências e possíveis problemas que indiquem riscos ou erros, e pode assumir tarefas repetitivas e simples, liberando os contadores para focarem em trabalhos mais complexos e estratégicos.

4. METODOLOGIA

Esta pesquisa é uma revisão de literatura com abordagem qualitativa. Segundo Lakatos e Marconi (2017), esse tipo de estudo analisa, interpreta e resume trabalhos acadêmicos já publicados, ajudando a identificar tendências, lacunas e avanços em uma área do conhecimento. Conforme Gil (2019), a revisão de literatura não se limita a reunir e descrever informações, mas procura integrá-las de forma crítica, para construir uma compreensão mais ampla e aprofundada sobre o tema estudado.

Para coleta de dados, utilizaram-se a base Scopus para literatura científica e o Google Acadêmico e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações-BDTD para acesso à literatura cinza. Usou-se para buscas combinações de palavras-chave, em português e inglês, como: "Web 3.0" AND "contabilidade" AND "sistemas de recompensa", "contabilidade em blockchain" AND "motivação de funcionários", "adoção de tecnologia" AND "contadores" AND "incentivos" e "transferência de tecnologia" AND "contabilidade" E "sistemas de recompensa".

Como critérios de inclusão utilizou-se: artigos revisados por pares, publicados em inglês, português que abordassem diretamente a temática da contabilidade, dos sistemas de recompensa e da adoção tecnológica. Foram

excluídos estudos duplicados e os que não apresentassem relação direta com o objeto da pesquisa. No total, foram identificados 38 artigos, dos quais apenas 19 atenderam aos critérios definidos.

Ainda há poucos estudos que tratam juntos o tema Sistemas de Recompensa e o uso de Ferramentas da Web 3.0 na motivação de contadores, o que mostra que esse é um campo com muito a ser explorado. Embora já existam pesquisas sobre motivação profissional, programas de incentivo e, separadamente, sobre as mudanças que a Web 3.0 traz para a contabilidade, a combinação dessas duas áreas quase não aparece na literatura. Essa falta de conexão dificulta entender melhor como tecnologias como blockchain, contratos inteligentes e inteligência artificial podem impactar o engajamento, a produtividade e a satisfação dos contadores. Por isso, desenvolver estudos que façam essa ponte pode preencher uma lacuna importante e gerar informações valiosas para que empresas e gestores criem estratégias mais eficazes para motivar e reter profissionais na contabilidade.

Quadro 1 – Relação de artigos selecionados na revisão de literatura.

Autor	Título	Ano	Revista/Periódico
HIREMATH, Basavaraj R.; KENCHAKKANAVAR, Ayachit D.	Web 3.0: The Semantic Web.	2016	International Journal of Computer Science and Information Technologies
RUDMAN, Riaan; BRUWER, Ronell. Defining	Web 3.0: Opportunities and Challenges.	2016	The Electronic Library
SOARES, Cristiano Sausen, ROSA, Sandra Rosa; Rosa, Fabrícia Silva da.	Qualidade de vida no trabalho: Uma Avaliação a partir da Percepção dos Profissionais Contábeis em Santa Maria/RS.	2017	Perspectivas Contemporâneas
MACHADO, Deonir; CABRAL, Luciana; VACCARO, Guilherme Luiz.	Motivação no trabalho em empresas de tecnologia: um estudo com base na Teoria da Autodeterminação.	2018	Revista Eletrônica de Administração
BIZARRIA, Fabiano Pinho de Moraes; FREITAS, Anielson Barbosa da Silva; LEMOS, Alane Siqueira de; LIMA, Nathália Barbosa de.	Satisfação no trabalho e sugestões criativas: o papel mediador da motivação no comportamento de cidadania organizacional.	2018	Revista de Administração Mackenzie,
GIONGO, Júlia; BALESTRO, Moisés Viegas.	Blockchain e contabilidade: perspectivas e desafios para a profissão contábil.	2019	Revista Contabilidade Vista & Revista
NASCIMENTO, Revenli; CANTERI, Maria Helene Giovanetti; KOVALESKI, João.	Impacto dos sistemas de recompensas na motivação organizacional: revisão sistemática pelo método PRISMA.	2019	Revista Gestão & Conexões

ROCHA, Camila; MIGLIORINI, Wladimir.	Blockchain e suas aplicações no setor financeiro: desafios e oportunidades.	2019	Revista de Administração, Sociedade e Inovação
FRANCO, Geovane Franco; FARIA, Ramiro Oliveira Pereira; MACIEL, Ana Lúcia Monteiro; Duarte, Silvana.	Contabilidade 4.0: análise dos avanços dos sistemas de tecnologia da informação no ambiente contábil.	2020	CAFI - Contabilidade Atuária Finanças & Informação
CALLEFI, Raquel; TEIXEIRA, Maria Isabel; SANTOS, Paulo Henrique.	Qualidade de vida no trabalho: uma análise baseada no modelo GPTW.	2021	Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto
SCHWINDT, Carlos Roberto; COSTA, Daniel Arruda.	Inteligência artificial na contabilidade: oportunidades e desafios.	2021	Revista de Contabilidade e Organizações
MURRAY, Alan; KIM, Jae; COMBS, Nathan.	Blockchain-based incentive systems and professional engagement: A Web 3.0 approach.	2022	Journal of Emerging Technologies in Accounting,
NAZIR, Saqib; KHAN, Farhan.	Web 3.0: The Future of Internet.	2022	International Journal of Advanced Computer Science and Applications
CONDE, Ana Paula; FÉLIX, Rogério; MOREIRA, João.	Identidade e motivação no trabalho: o papel dos grupos informais.	2023	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho
SILVA, Gustavo Salvioli da; PAPANDRÉA, Pedro José.	Aplicação da blockchain na contabilidade: uma avaliação dos benefícios e desafios.	2023	Revista Científica e-Locução
NASAR, Shazia.	Web 3.0 and workplace motivation: The future of employee engagement.	2023	International Journal of Business and Technology Sustainability
NÚÑEZ-SÁNCHEZ, José Manuel; MOLINA-GÓMEZ, Juan; MERCADÉ-MELÉ, Pau; ALMADANA-ABÓN, Sergio.	Boosting competitiveness through the alignment of corporate social responsibility, strategic management and compensation systems in technology companies: a case study.	2024	
SILVA, L.; MACIEL, Luise Helena Leite; NASCIMENTO, Paulo do.	Contador do futuro na era digital.	2024	Contribuciones a las Ciencias Sociales
ADESINA, Idris Adetayo; EGBUTA, Olive Ugadiya.	Strategic reward and recognition systems: driving employee engagement and retention in talent management practices.	2025	Journal of Economics, Finance and Management Studies

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Importante mencionar que este trabalho contou com o apoio do ChatGPT, ferramenta de inteligência artificial desenvolvida pela OpenAI, exclusivamente para a revisão de ortografia e gramática. Ressalta-se que todo o conteúdo, ideias e argumentações apresentadas são de responsabilidade da autora, cabendo à ferramenta apenas a função de auxiliar na correção linguística.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O avanço das tecnologias e a forte concorrência entre empresas fazem com que seja cada vez mais importante contar com profissionais conectados e comprometidos com os objetivos da organização. Para Núñez-Sánchez *et al.* (2024), quando a estratégia da empresa está alinhada a um bom sistema de recompensas, a competitividade aumenta, facilitando a atração e a retenção de talentos. Na mesma direção, Adesina e Egbuta (2025) destacam que sistemas de recompensa e reconhecimento bem estruturados aumentam o engajamento, a satisfação e a permanência dos trabalhadores, especialmente em ambientes muito competitivos. Por isso, os sistemas de recompensa se tornam ferramentas de gestão que podem influenciar positivamente o comportamento e a satisfação no trabalho. Segundo Schuler e Jackson (1987), recompensas, motivação e satisfação estão ligadas entre si e exercem um papel importante no desempenho organizacional.

Pesquisas reforçam essa ideia. Soares, Rosa e Rosa (2017), ao analisarem a percepção de contadores de Santa Maria/RS sobre a qualidade de vida no trabalho, observaram que esses profissionais valorizam mais fatores ligados ao bem-estar e às relações interpessoais do que aspectos físicos ou de reconhecimento social. Isso mostra a importância de recompensas intangíveis, ligadas à satisfação e ao reconhecimento pessoal. Já Nascimento, Canteri e Kovaleski (2019), em uma revisão sistemática pelo método PRISMA, identificaram que em 71% dos estudos analisados os sistemas de recompensas tiveram impacto positivo na motivação organizacional, em diferentes setores, como hotelaria, turismo, bancos e serviço público.

Além dos sistemas de recompensa, novas tecnologias digitais também estão mudando a contabilidade. Hiremath e Kenchakkanavar (2016) afirmam que a Web 3.0 aumenta as possibilidades de organizar e acessar informações, embora ainda precise de mais avanços técnicos e maior adesão. Rudman e Bruwer (2016) acrescentam que essa nova fase da internet pode integrar dados de forma mais inteligente, criando oportunidades de inovação, mas também traz riscos de segurança e de uso indevido por sistemas autônomos. Nazir e Khan (2022) reforçam que a Web 3.0 pode transformar a internet ao oferecer mais segurança,

descentralização e autonomia aos usuários, mas ainda enfrenta barreiras de maturidade e adoção em larga escala.

Na contabilidade, os efeitos dessas transformações já podem ser vistos. Franco *et al.* (2020) mostraram que a maioria dos profissionais reconhece os ganhos de agilidade e eficiência da chamada Contabilidade 4.0, mas muitos relatam falta de treinamento formal e necessidade de aprender na prática, o que mostra os desafios de adaptação. Complementando, Silva e Papandréa (2023) analisaram a aplicação da blockchain na contabilidade e concluíram que a tecnologia é viável e pode trazer benefícios como mais transparência, menos erros e fraudes, maior eficiência e economia de tempo. Apesar disso, os autores alertam para dificuldades como a ausência de regulamentação e a necessidade de capacitação dos profissionais.

Assim, percebe-se que tanto os sistemas de recompensas quanto as novas tecnologias (Web 3.0, Contabilidade 4.0 e blockchain) caminham na mesma direção: criar condições que aumentem o engajamento, a motivação e a valorização dos profissionais. Se as recompensas atuam como incentivos diretos para o comportamento organizacional, as inovações tecnológicas mudam a forma de trabalhar, exigindo novas competências e oferecendo novas oportunidades de desenvolvimento na contabilidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo entender como sistemas de recompensa que usam tecnologias da Web 3.0 podem influenciar a motivação e o engajamento de contadores. Para tal, realizou-se uma revisão de literatura com pesquisas nacionais e internacionais que, de forma indireta ou direta, abordaram a relação entre motivação, recompensas e novas tecnologias na contabilidade.

Apresentou-se conceitos sobre motivação interna e externa, sistemas de recompensa, e o papel de tecnologias como blockchain, contratos inteligentes na criação de modelos mais claros e personalizados de reconhecimento. Pesquisas analisadas mostraram que fatores como segurança, boas relações no trabalho e reconhecimento adequado ajudam a melhorar o desempenho e a inovação, e que o uso inteligente da Web 3.0 podem potencializar esses benefícios.

Os resultados analisados permitem conjecturar que o uso das tecnologias da Web 3.0, como blockchain, contratos inteligentes e IA, pode não apenas tornar o trabalho do contador mais ágil, seguro e transparente, mas também contribuir para aumentar sua motivação. Ao facilitar processos, reduzir retrabalho e oferecer sistemas de recompensa mais claros e personalizados, essas ferramentas podem melhorar a experiência profissional, fortalecer o engajamento e potencializar a satisfação no ambiente de trabalho.

Por outro lado, este estudo tem limitações: por ser uma revisão de literatura, os resultados dependem da qualidade e disponibilidade das pesquisas analisadas, sem dados próprios para medir diretamente o impacto das tecnologias na contabilidade. Assim, recomenda-se que pesquisas futuras realizem estudos práticos com profissionais da área, para confirmar e aprofundar as conclusões, além de considerar fatores culturais, contextuais e tecnológicos que possam influenciar os resultados.

REFERÊNCIAS

ADAMS, John Stacey. Toward an understanding of inequity. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, v. 67, n. 5, p. 422-436, 1963.

ADESINA, Idris Adetayo; EGBUTA, Olive Ugadiya. Strategic reward and recognition systems: driving employee engagement and retention in talent management practices. **Journal of Economics, Finance and Management Studies**, Wilmington, DE, v. 8, n. 5, p. [s. p.], maio 2025.

ALVIOLI DA SILVA, Gustavo; PAPANDRÉA, Carolina. Aplicação da blockchain na contabilidade: uma avaliação dos benefícios e desafios. **Revista e-Locução**, Extrema, v. 2, n. 2, p. 27-37, 2023.

ARMSTRONG, Michael. **A handbook of personnel management practice**. London: Kogan Page, 1977.

BALESTRO, Guilherme. Os impactos da utilização da tecnologia blockchain para a área contábil e financeira. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia – RACE**, Passo Fundo, v. 17, n. 3, p. 871-892, set./dez. 2018.

BIZARRIA, Fabiano Pinho de Moraes; FREITAS, Anielson Barbosa da Silva; LEMOS, Alane Siqueira de; LIMA, Nathália Barbosa de. Satisfação no trabalho e sugestões criativas: o papel mediador da motivação no comportamento de cidadania organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 1-26, 2018.

BRANCO, Sérgio. **Web 1.0, Web 3.0, futuro e dilemas atuais**. Observatório Itaú Cultural, 13 out. 2022. Disponível em: <https://www.itaucultural.org.br> Acesso em: 11 ago. 2025.

BUTERIN, Vitalik. **DAOs, DACs, DAs and More: An Incomplete Terminology Guide**. Ethereum Blog, 2014. Disponível em: <https://blog.ethereum.org/2014/05/06/daos-dacs-das-and-more-an-incomplete-terminology-guide/> Acesso em: 05 ago. 2025.

CALLEFI, Raquel; TEIXEIRA, Maria Isabel; SANTOS, Paulo Henrique. Qualidade de vida no trabalho: uma análise baseada no modelo GPTW. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 9, n. 1, p. 80-98, 2021.

CAMARA, Paulo Bento. **Os sistemas de recompensa e a gestão estratégica de recursos Humanos**. 4 ed. Alfragide: Publicações Dom Quixote. 2016.

CAMARA, Paulo Bento. **Os sistemas de recompensas e a gestão estratégica dos recursos humanos**. 3. ed. rev. e atual. Lisboa: Dom Quixote, 2011.

CONDE, Ana Paula; FÉLIX, Rogério; MOREIRA, João. Identidade e motivação no trabalho: o papel dos grupos informais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 23, n. 1, p. 1-11, 2023.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. New York: Springer, 1985.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Brasil). **Blockchain e governo: guia introdutório**. Brasília, DF: ENAP, 2022. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7085> Acesso em: 10 ago. 2025.

FRANCO, Geovane Franco; FARIA, Ramiro Oliveira Pereira; MACIEL, Ana Lúcia Monteiro; DUARTE, Silvana. Contabilidade 4.0: análise dos avanços dos sistemas de tecnologia da informação no ambiente contábil. CAFI – **Contabilidade, Atuária, Finanças & Informação**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 12-27, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIONGO, Júlia; BALESTRO, Moisés Viegas. Blockchain e contabilidade: perspectivas e desafios para a profissão contábil. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 30, n. 1, p. 1-22, 2019.

HERZBERG, Frederick. **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World Publishing Company, 1997.

HIREMATH, Basavaraj R.; KENCHAKKANAVAR, Ayachit D. Web 3.0: **The Semantic Web**. International Journal of Computer Science and Information Technologies, v. 7, n. 3, p. 1065-1070, 2016.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos; FARIA, Ana Maria de. **Introdução à teoria da contabilidade**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MACHADO, Deonir; CABRAL, Luciana; VACCARO, Guilherme Luiz. Motivação no trabalho em empresas de tecnologia: um estudo com base na Teoria da Autodeterminação. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 24, n. 3, p. 23-48, 2018.

MASLOW, Abraham Harold. **A theory of human motivation**. Psychological Review, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.

MILKOVICH, George T.; NEWMAN, Jerry M.; GERHART, Barry. **Compensation**. 11. ed. Nova York: McGraw-Hill Education, 2014.

MURRAY, Alan; KIM, Jae; COMBS, Nathan. Blockchain-based incentive systems and professional engagement: A Web 3.0 approach. **Journal of Emerging Technologies in Accounting**, v. 19, n. 2, p. 45-64, 2022.

NAKAMOTO, Satoshi. **Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system**. 2008. Disponível em: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2025.

NASAR, Shazia. Web 3.0 and workplace motivation: The future of employee engagement. **International Journal of Business and Technology**, v. 11, n. 1, p. 10-22, 2023.

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

NAZIR, Saqib; KHAN, Farhan. Web 3.0: The Future of Internet. **International Journal of Advanced Computer Science and Applications**, v. 13, n. 4, p. 1-8, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2022.0130401>. Acesso em: 14 ago. 2025.

NÚÑEZ-SÁNCHEZ, José Manuel; MOLINA-GÓMEZ, Juan; MERCADÉ-MELÉ, Pau; ALMADANA-ABÓN, Sergio. Boosting competitiveness through the alignment of corporate social responsibility, strategic management and compensation systems in technology companies: a case study. **Sustainability**, Basel, v. 16, n. 21, p. 9480, 2024.

O'REILLY, Tim. **What is Web 2.0: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software**. 2005.

OPENAI. **ChatGPT**. Versão GPT-5. Disponível em: <https://chat.openai.com/>.

Acesso em: 14 ago. 2025.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

ROBBINS, Stephen Paul. **Organizational behavior**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, Camila; MIGLIORINI, Wladimir. Blockchain e suas aplicações no setor financeiro: desafios e oportunidades. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, p. 55-72, 2019.

RUDMAN, Riaan; BRUWER, Ronell. Defining Web 3.0: Opportunities and Challenges. **The Electronic Library**, v. 34, n. 1, p.132-154, 2016.

RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. **Inteligência artificial**. 4. ed. São Paulo: Pearson, 2021.

SCHULER, Randall S.; JACKSON, Susan E. Linking competitive strategies with human resource management practices. **Academy of Management Executive**, v. 1, n. 3, p. 207- 219, 1987.

SCHWINDT, Carlos Roberto; COSTA, Daniel Arruda. **Inteligência artificial na contabilidade: oportunidades e desafios**. Revista de Contabilidade e Organizações, São Paulo, v. 15, p. 1-15, 2021.

SILVA, Gustavo Salvioli da; PAPANDRÉA, Pedro José. Aplicação da blockchain na contabilidade: uma avaliação dos benefícios e desafios. **Revista Científica e-Locução**, v. 1, n. 24, p. 27, dez. 2023.

SILVA, Lennon Zidany Viera da; MACIEL, Lucinei Costa; NASCIMENTO, Pedro Henrique Flores do. Contador do futuro na era digital. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 17, n. 13, p. 1–25, dez. 2024.

SOARES, Cristiano Sausen; ROSA, Sandra Rosa; ROSA, Fabrícia Silva da. Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação a partir da percepção dos profissionais contábeis em Santa Maria/RS. **Perspectivas Contemporâneas**, Cascavel, v. 12, n. 2, p. 152-171, 2017.

VROOM, Victor H. **Work and Motivation**. New York: Wiley, 1964.