

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO EM UM CARTÓRIO DE ARACAJU/SE

THE IMPORTANCE OF MOTIVATION IN ORGANIZATIONS: A STUDY IN A ARACAJU / SE NOTARY OFFICE

Thais Salvi*

e-mail: tha.s.salvi@gmail.com

Allan Francisco Lira da Rocha Braga*

e-mail: allanlirabraga@gmail.com

Geovanna Maria de Andrade Almeida*

e-mail: geovannadrade_@hotmail.com

Cleide Ane Barbosa da Cruz**

e-mail: cleideane.barbosa@bol.com.br

Érica Emília Almeida Fraga**

e-mail: fragaerica@hotmail.com

* Universidade Tiradentes, Aracaju, SE – Brasil

** Universidade Federal de Sergipe, Aracaju, SE - Brasil

Resumo

O papel da motivação vem se tornando um elemento chave em função da produtividade, posto que o funcionário que se sente motivado para realizar suas tarefas fomenta melhores resultados para a organização. Deste modo, o presente trabalho apresenta como objetivo geral analisar de que forma a motivação pode impactar na produtividade dos funcionários de um cartório de Aracaju/SE. No que diz respeito aos procedimentos metodológicos, intitula-se uma pesquisa aplicada, qualitativa, exploratória, estudo de caso. Quanto ao instrumento de coleta de dados, foram utilizadas as ferramentas análise SOWT, Matriz GUT e 5W2H, que subsidiaram um plano de ação, tendo como o fator que mais impacta negativamente na produtividade a forma de rateio na comissão. Através do plano de ação, obteve-se uma forma mais eficaz de mudar essa realidade. Portanto, é muito importante que os gestores entendam e compreendam que a motivação é imprescindível no ambiente de trabalho e qual a importância que o trabalhador exerce dentro da sua organização, e que valorize isso a todo instante.

Palavras-chave: Motivação, Organização, Impacto, Produtividade.

Abstract

The role of motivation has become a key element in terms of productivity, as employees who feel motivated to perform their tasks promote better results for the organization. Thus, this paper presents as a general objective to analyze how motivation can impact the productivity of employees of a notary in Aracaju/SE. Regarding the methodological procedures, it is entitled an applied, qualitative, exploratory, case study. Regarding the data collection instrument, we used the analysis tools SOWT, GUT Matrix and 5W2H, which subsidized an action plan, having as the factor that most negatively impacts productivity in the form of apportionment in the commission. Through the action plan, a more effective way to change this reality was obtained. Therefore, it is very important for managers to understand and understand that motivation is essential in the workplace and the importance that the worker has within their organization, and to value it at all times.

Keywords: Motivation, Organization, Impact, Productivity.

1 INTRODUÇÃO

Faz um tempo que a motivação é considerada um dos fatores essenciais da organização. O papel da motivação vem se tornando um elemento chave em função da produtividade, posto que o funcionário que se sente motivado para realizar suas tarefas fomenta melhores resultados para a organização.

Segundo Miranda e Barbosa (2016, p. 75), “A motivação é um dos temas mais importantes dentro de uma organização, e, sem dúvida, um dos maiores desafios para os líderes administrarem é motivar seus colaboradores”. Ações que façam o colaborador se sentir parte integrante da organização, e não apenas como um instrumento de conquista pessoal da empresa em si, é considerado como estímulos. Deve haver uma integração, onde ambos sintam-se estimulados permanentemente.

Segundo Bergamini (2013, p. 14), “Estar motivado para o trabalho depende do significado que cada um atribui a ele.” Pode-se dizer que a motivação se manifesta de uma forma diferente em cada indivíduo. Sendo ela singular e individual. O que motiva uma pessoa pode nem chegar perto de motivar o colega ao seu lado.

A partir do que já foi lido, questiona-se: de que forma a motivação pode impactar na produtividade dos funcionários do Cartório de Aracaju/SE? A grande questão não é motivar o seu funcionário, e sim, mantê-lo motivado. Existem muitas formas de fazer isso, mas, para que isso aconteça, o líder deve estar sempre atento às mudanças no ambiente de trabalho, dentro e fora da organização, e conhecer a fundo os seus colaboradores. Fazendo isso, ele poderá identificar suas expectativas, conseguindo supri-las de alguma forma. Se isso acontecer, certamente a satisfação do funcionário trará um resultado positivo para a organização.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar de que forma a motivação pode impactar na produtividade dos funcionários do Cartório de Aracaju/SE.

2.1 MOTIVAÇÃO

Para que as pessoas consigam atingir seus objetivos é necessário um impulso, que serve de incentivo para que os indivíduos deem o melhor de si e façam o possível para conquistar o que almejam. Com base em Miranda e Barbosa (2016, p.75), “A motivação é um dos temas mais importantes dentro de uma organização, e sem dúvida um dos maiores desafios para os líderes administrar e motivar seus colaboradores”.

A motivação está diretamente ligada aos esforços empregados para atingir os objetivos organizacionais. Deve-se, portanto, analisar o tipo de esforço, levando-se em consideração a intensidade, ou seja, o quanto a pessoa se esforçou em prol do benefício da organização. Cumprindo esse objetivo, esse será um esforço direcionado, certamente importante para o processo. Dito isso, observa-se então que o tempo despendido pelo empenho se dá até o momento em que o mesmo atinja seus objetivos.

De acordo Rodrigues, Reis e Gonçalves (2014), a motivação caracteriza-se por ser uma força propulsora, onde suas origens encontram-se, na maioria do tempo, internamente no indivíduo.

Por sua vez, para Marras (2016), a motivação é um processo interno de cada indivíduo, que se desenvolve de forma e em tempos diferentes para cada um, e que, de certa forma, essas forças motivacionais afetam cada pessoa diretamente em como elas enfrentam o seu trabalho e a sua própria vida.

No dia a dia, também se vê empresas reclamando que fazem de tudo para motivar os seus funcionários, mas não conseguem perceber essa motivação, e se perguntam o porquê disso estar

acontecendo. Mas, o que essas organizações estão fazendo é apenas satisfazer as necessidades básicas dos seus empregados, e isso é muito diferente de motivar, pois, segundo Marras (2016, p. 2018), “satisfazer, portanto, é fundamentalmente diferente de motivar. O trabalhador pode estar satisfeito, mas não necessariamente motivado”.

Para que o colaborador se sinta motivado e essa motivação implique positivamente no desempenho do mesmo, existem muitas medidas que podem ser tomadas pelo gestor. Segundo Marras (2016), essa plataforma motivacional é um elemento essencial dentro da Gestão de Pessoas para que se obtenham resultados positivos, sendo ela um diferencial, tanto para o gestor quanto para o colaborador, para atingir os objetivos desejados.

Podem-se citar três fatores do processo motivacional básico. São eles: necessidades, impulsos e incentivos. As necessidades são fatores situados dentro de cada pessoa e que dependem de outras variáveis para se chegar ao desejado, ou seja, a necessidade de algo, como comida, quando se tem fome, e carência, quando se está só. Quando não satisfeitos, estimulam os impulsos. Os impulsos abrandam as necessidades, e são responsáveis pela busca de alcançar o desejado. E o incentivo, algo onde se deseja chegar ou alcançar, é responsável por aliviar as necessidades e minimizar os impulsos.

A motivação se dá por estímulos inerentes às personalidades individuais das pessoas. Como falado anteriormente, as motivações podem ser tanto fisiológicas quanto psicológicas, entretanto, tem por princípio as necessidades individuais, ou seja, a motivação é peculiar a cada pessoa, é individual, particular, bem como a percepção dos estímulos e a resposta a eles. Outras partes compõem o conceito de motivação, mas, no geral, todas se resumem às experiências próprias, carregando aspectos culturais, religiosos, educacionais e qualquer outro fator que complementem a bagagem referencial das pessoas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em termos de abordagem, a pesquisa intitula-se qualitativa. Quanto à natureza, a pesquisa intitula-se de pesquisa aplicada, uma vez que se voltou para a resolução de um dado problema da empresa. E em relação aos procedimentos, trata-se de um estudo de caso, pois os fatos ocorreram dentro de um contexto real.

Quanto ao instrumento de coleta de dados, as ferramentas utilizadas foram a Análise SWOT, MATRIZ GUT e 5W2H. A análise SWOT consiste em uma análise profunda e cheia de detalhes da situação em que a organização se encontra, e ajuda a tomar decisões. Ela tem como objetivo dar um diagnóstico que ajuda a prevenir condições negativas, e também enxergar condições favoráveis a empresa, o que pode se tornar um diferencial para a organização. A MATRIZ GUT é uma ferramenta que prioriza as tarefas. Ao identificar a urgência, a gravidade e a tendência de comportamento de cada problema na empresa, ajuda o administrador a decidir quanto ao que fazer primeiro. Ela possibilita, assim como a análise de swot, fazer uma análise tanto do ambiente interno como do ambiente externo, identificando, desta forma, situações dentro e fora da organização. Auxilia na tomada de decisões e estratégias importantes. E a 5W2H, cuja sigla vem do inglês e significa: *What* = o que; *Who* = quem; *Where* = onde; *When* = quando; *Why* = por que; *How* = como; *How much* = quanto custa, é uma técnica que define quais ações devem ser tomadas, os responsáveis por essas ações, o lugar onde devem ser executadas tais ações, quais os prazos de execução, quais os motivos e benefícios e contribuição que as ações trarão para o problema, as ferramentas que devem ser utilizadas e o custo e investimento necessários (TANOUE; PEREIRA, 2016).

Quanto ao tratamento dos dados coletados, utilizou-se um quadro elaborado pela autora, onde foram respondidas as perguntas da ferramenta 5W2H, que subsidiou um plano de ações e melhorias para a empresa baseados no problema encontrado

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A presente pesquisa possibilitou identificar de que forma a motivação pode impactar na produtividade dos colaboradores dentro do Cartório de Aracaju/SE. Depois de feita uma análise panorâmica do ambiente, pode-se identificar que na empresa existem muitos aspectos que acabam desmotivando os colaboradores do cartório estudado. O quadro de motivação da empresa em questão encontra-se em um nível crítico, pois, como se sabe, cada indivíduo se motiva ou se desmotiva de uma forma individual, particular. Portanto, sempre haverá pessoas insatisfeitas com alguma questão específica dentro da organização.

Observou-se que os profissionais encontram-se desmotivados em várias questões. Sabe-se que o ser humano tem necessidades que são fundamentais e precisam ser atendidas no ambiente de trabalho. Não atendendo a essas necessidades, o indivíduo torna-se desmotivado, o que implica negativamente na produtividade da organização. Em contrapartida, quando essas necessidades são atendidas, a probabilidade de manter as pessoas talentosas motivadas e comprometidas é grande.

Observou-se que o nível de estresse entre os funcionários é muito grande, pois o serviço oferecido pelo cartório é muito minucioso. Esse tipo de trabalho, juntamente com um ambiente de insatisfação, só traz malefícios à empresa em questão. Na empresa estudada, encontraram-se funcionários insatisfeitos com algumas questões relacionadas à forma de rateio da comissão e ao salário. Alguns também falam sobre a falta de reconhecimento e uma má gestão por conta dos gestores.

Com base na análise feita, notou-se alguns impactos positivos e alguns impactos negativos. O primeiro impacto positivo identificado foi o bom relacionamento com os gestores e colegas de trabalho. Ter uma boa relação com os colegas de trabalho possibilita a criação de laços de amizade e um bom convívio, o que é muito bom, porque, muitas vezes, acabamos passando muito mais tempo no trabalho do que na nossa própria casa. Problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho só desmotivam o colaborador. Um ambiente sem harmonia e com constantes conflitos interpessoais cria diversas barreiras e torna-se um dos fatores de maior estresse no dia a dia, acabando com a motivação de qualquer profissional.

Outro impacto positivo é o ambiente de trabalho organizado e bem localizado. Trabalhar em um ambiente limpo, organizado e bem localizado motiva o colaborador. A empresa pesquisada dispõe de refeitório e sala de descanso, o que gera um bem estar ao funcionário, pois o mesmo pode levar comida de casa, não precisando sair do seu conforto para almoçar. Com isso, ele ganha tempo e qualidade no trabalho. O vale-alimentação também foi identificado como um impacto positivo. Ele é um dos benefícios mais mencionados no sentido motivacional. Isso porque o colaborador tende a valorizar mais o seu trabalho, pois recebe um estímulo da empresa.

Na empresa em estudo, identificaram-se também alguns pontos negativos, que acabam impactando negativamente na produtividade do colaborador. Um desses pontos é a falta de um plano de carreira na organização. No Cartório de Aracaju/SE, não há nenhum plano de carreira. Isso impacta negativamente na organização, pois é muito importante para qualquer profissional visualizar para onde ele está indo e saber se está no caminho certo. É exatamente por isso que um dos principais diferenciais das grandes empresas é o chamado “plano de carreira”. Outro ponto que impacta negativamente na produtividade do Cartório é a forma pela qual a comissão é dividida. Dentro Da empresa, todos os colaboradores, independente de setor ou de função, ganham a comissão da mesma forma, ela é rateada para todos igualmente.

Isso impacta negativamente na produtividade, pois o setor que mais trabalha, e que também mais arrecada, sabe que a maior parte da comissão vem dele, enquanto alguns funcionários dos outros setores, que não são tão rentáveis para a organização, acabam deixando de fazer a sua parte, pois sabem que os outros setores farão. Isso acaba desmotivando o colaborador que trabalha mais, pois ele sabe que o colega do seu lado não fará a parte dele.

Conforme a figura 1, que diz respeito a análise SWOT, esta foi feita no intuito de se identificar as oportunidades e ameaças do ambiente externo, e os pontos fortes e fracos do ambiente interno.

Figura 1 – Quadro da Análise SWOT.

<p>FORÇAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Marca Reconhecida ▪ Espaço Físico ▪ Pouca Rotatividade de Funcionários ▪ Comissão ▪ Vale Refeição 	<p>FRAQUEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura Empresarial Antiga e Resistentes às Mudanças ▪ Acompanhamento nos Serviços Internos ▪ Comprometimento de Alguns Colaboradores ▪ Forma pela qual a Comissão é Dividida
<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento na Demanda de Serviços ▪ Escrituras ▪ Difícil Entrantes no Mercado ▪ Época De Concursos Públicos 	<p>AMEAÇAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forte Concorrência ▪ Órgãos Públicos podendo Autenticar Documentos ▪ Crise no Mercado de Imóveis ▪ Mudanças nas Leis Cartorárias

Fonte: Autoria própria, 2019.

Dessa forma, através da visualização das forças e fraquezas, das oportunidades e ameaças, em um quadro é possível fazer uma análise visual crítica dos principais fatores que influenciam o ambiente da empresa. Portanto, a análise SWOT facilita a construção das próximas etapas para o desenvolvimento do Plano de Ação.

5 CRUZAMENTO DAS INFORMAÇÕES NA MATRIZ SWOT

O cruzamento da análise Swot é um demonstrativo de qualidade entre aspectos negativos e positivos das áreas correlacionadas da empresa. Sintetizando, a análise Swot é uma ferramenta que auxilia na percepção da visão do conjunto das variáveis que podem ser controladas e as que não podem, facilitando assim a leitura dos padrões.

A análise do cruzamento da matriz Swot é feita em quadrantes. As forças e fraquezas são variáveis internas e as oportunidades e ameaças serão as variáveis externas, no que diz respeito na empresa.

Nos quadrantes, fez-se o cruzamento entre todas as variáveis, obtendo-se assim dados suficientes para se elaborar as estratégias relevantes para atuação nos pontos em que serão necessária intervenção de melhorias dos processos capazes de aperfeiçoar as forças e oportunidades e eliminar as ameaças e fraquezas. Deste cruzamento, teremos índices que serão elaborados a fim de dar direcionamento às estratégias mais eficazes na execução das tarefas ou procedimentos necessários. Tanto a análise quanto o cruzamento das variáveis foram feitas em grupo para propagar melhor os resultados obtidos com a interpretação das respostas avaliadas, como demonstrado na tabela 1. Abordaram-se os questionamentos levantados basicamente nas seguintes perguntas:

1. Com qual intensidade as forças podem neutralizar as ameaças, alavancar as oportunidades e eliminar as fraquezas?

2. Como as oportunidades serão úteis na otimização das forças e na neutralização das fraquezas e ameaças?
3. De qual forma a fraqueza afeta as forças, oportunidades e contribui para as ameaças?
4. Como as ameaças contribuem para o fortalecimento das fraquezas e atingem as forças e oportunidades?

Com base nas respostas que lançamos com numeração de 0 a 2 onde:

- 0 se comporta como sem efeito;
- 1 se comporta como pouco efeito;
- 2 se comporta como muito efeito.

Tabela 01 – Matriz GUT

AMBIENTE EXTERNO		OPORTUNIDADES				AMEAÇAS				TOTAIS	
AMBIENTE INTERNO	FORÇAS E FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES E AMEAÇAS	AUMENTO NA DEMANDA DE SERVIÇOS	ESCRITURAS	DIFÍCIL ENTRANTES NO MERCADO	ÉPOCA DE CONCURSOS PÚBLICOS	FORTE CONCORRÊNCIA	ÓRGÃOS PÚBLICOS PODENDO AUTENTICAR DOCUMENTOS	CRISE NO MERCADO DE IMÓVEIS		MUDANÇA NAS LEIS CATEGÓRICAS
FORÇAS	MARCA RECONHECIDA		2	2	0	0	2	0	0	0	6
FRAQUEZAS	POUCA ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS		0	0	0	0	1	0	0	0	1
	COMISSÃO		2	2	1	2	0	0	0	0	7
FRAQUEZAS	CULTURA EMPRESARIAL ANTIGA E RESISTENTES ÀS MUDANÇAS		0	0	0	0	0	1	1	1	3
	ACOMPANHAMENTO NOS SERVIÇOS INTERNOS		2	2	0	2	2	0	0	2	10
FRAQUEZAS	COMPROMETIMENTO DE ALGUNS COLABORADORES		2	2	0	1	0	0	0	0	7
	DIVISÃO DA COMISSÃO		2	2	0	0	2	0	2	2	10
TOTAIS			0	0	1	-1	1	-1	-3	-5	

15	5	31%	10%
15	13	31%	28%

Fonte: Autoria própria, 2019.

Pode-se observar que nos totais dos quadrantes teremos um percentual de chances igualmente distribuídas entre si sob 100%. Os quadrantes que detêm os maiores índices são os das forças com oportunidades e o das fraquezas com as oportunidades, e pode-se perceber que se deve permanecer com processos de melhoria contínua com o objetivo de melhorar a capacidade da empresa em neutralizar os quadrantes com menor nota na avaliação. Isso mostra que a empresa tem uma boa capacidade ofensiva para se colocar no mercado.

Um dos quadrantes de maior pontuação, com 31%, foi o das forças e oportunidades. Isso demonstra que as oportunidades estão sendo bem aproveitadas pelas forças da empresa, sendo que a maior força detectada é a comissão.

O terceiro quadrante de maior pontuação, com 10%, mostra que as ameaças externas não têm muito peso sobre as forças que a organização possui, não influenciando assim, diretamente.

Neste terceiro quadrante, que foi um dos que teve maior pontuação, 31%, vê-se que as fraquezas estão aliadas às oportunidades.

No quarto e último quadrante, equivalente a 28% das chances de sucesso aliadas as estratégias de reforço, o ponto chave é ter uma visão mais ampla dos pontos mais críticos a serem trabalhados com mais urgência e velocidade de desempenho das ações, onde vemos que o maior problema da empresa é a forma pela qual a comissão é dividida.

6 PLANO DE AÇÃO/ 5W2H

Após a conclusão das etapas anteriores, é possível determinar o plano de ação da organização. O plano de ação é baseado nas metas a serem alcançadas. Para este plano de ação foram definidos os seguintes objetivos:

- Gerenciar o nível de satisfação dos clientes;
- Focar os melhores clientes;
- Implementar um programa de qualidade;
- Adquirir equipamentos;
- Classificar os clientes;
- Contratar colaboradores qualificados;
- Elaborar um plano de treinamento interno;
- Criar um sistema de valorização dos Colaboradores.

Os demais objetivos poderão ser desenvolvidos pela empresa de acordo com a necessidade e a demanda de cada objetivo, sendo aqui apresentados como sugestões para futuros estudos da empresa. Para a elaboração do plano de ação utilizou-se a ferramenta do 5W2H, conforme a tabela 2.

Tabela 2 – Plano de Ação

CRIAR NOVAS MÉTRICAS PARA O RATEIO DA COMISSÃO						
O QUE FAZER (WHAT) ONDE (WHERE)	QUEM FARÁ (WHO)	PRAZO (WHEN)	ONDE (WHERE)	PORQUE (WHY)	COMO FARÁ (HOW)	QUANTO CUSTA (HOW MUCH)
Coletar dados referentes a produtividade de cada setor	Gerência	Janeiro 2019	Na empresa	Para poder identificar como será feita a divisão	Levantamento do financeiro da empresa	_____
Analisar os dados coletados	Gerência	Fevereiro	Na empresa	Para identificar a	Através de programas e	

		2019		porcentagem que cada setor deverá atingir	pacote office	_____
Mensurar a quantidade de atendimentos por cada funcionário, de cada setor	Gerência	Fevereiro 2019	Na empresa	Para identificar o nível de produtividade de cada funcionário	Através da leitura de dados do levantamento feito	_____
Criar plano de metas para cada setor	Gerência	Março 2019	Na empresa	Para definir a forma de rateio da comissão	Através de sistema e pacote office	_____
Implementar o plano de metas	Gerência	Abril 2019	Na empresa	Para que cada colaborador receba a sua comissão conforme sua produtividade	Através da mensuração da produtividade específica de cada funcionário	_____

Fonte: Autoria própria, 2019.

Diante da pesquisa feita, se pode identificar uma grande falha na forma pela qual a comissão é distribuída dentro da empresa estudada. Todos recebem da mesma forma, portanto a pessoa que tem menos vontade de trabalhar acaba deixando de atender algum cliente, ou até mesmo se excluindo de suas atividades e obrigações, porque sabe que outra pessoa o fará.

Sugere-se, depois de analisar os dados e fatores cruciais que impactam diretamente na produtividade do funcionário, que reflete diretamente no desempenho e sucesso do Cartório de Aracaju/SE, que os gestores devem estipular um número mínimo de atendimentos por pessoa, para assim ter uma forma de mensurar o quanto seria o ideal em relação a esses números. Por exemplo, no setor de reconhecimento de firma e autenticações, como os serviços feitos são com os valores muito menores do que os outros setores, mensura-se quantos clientes cada colaborador atendeu. Essa conta deve ser feita diariamente, para que, no fim do mês, seja obtida a soma desse valor, e, com base nesse indicador, se possa calcular a comissão individual.

Da mesma forma deve ocorrer nos outros setores. Os indicadores para essa divisão são: quantidade de atendimento por colaborador ou quantidade de processos em andamento ou finalizados por colaborador (setor de escrituras).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo objetivou analisar de que forma a motivação pode impactar na produtividade dos funcionários do Cartório de Aracaju/SE. Tendo em vista a importância da motivação como um processo fundamental para realização dos objetivos das empresas.

Os resultados evidenciaram através da observação estruturada e da aplicação das ferramentas MATRIZ SWOT, MATRIZ GUT e 5W2H, pôde-se notar que o rateio da comissão impacta diretamente na produtividade do colaborador. Esse impacto é de forma negativa, pois os colaboradores que mais se dedicam às suas tarefas e funções acabam sendo prejudicados pelos colaboradores que não são muito focados ou dedicados. Como resultado disso, o colaborador que mais trabalha acaba se sentindo injustiçado, pois sabe que está fazendo a sua parte, mas também está fazendo a parte do seu colega. Essa injustiça acaba gerando um incômodo, e isso se torne desmotivador. É evidente que ninguém quer e nem gosta de se sentir injustiçado em aspecto algum.

O plano de ação (5W2H) demonstrou uma forma de a comissão ser dividida justamente e individualmente, e ainda, quando colocado em prática, ocorreu que os colaboradores que menos trabalhavam acabaram se dedicando mais às suas tarefas, porque sabiam que a comissão no final do mês só iria depender única e exclusivamente do seu próprio desempenho.

Como ponto positivo, pode-se destacar que ter uma boa relação dentro do ambiente de trabalho é muito importante. Além disso, trabalhar em um ambiente limpo e organizado também foi pontuado como um aspecto bom para o Cartório.

Em relação ao que foi apresentado nesse artigo, recomenda-se que a empresa estudada mude essa forma de comissão. Como consequência disso, o colaborador se sentirá muito mais motivado. Um colaborador motivado desempenha a sua função de uma forma muito mais prática, mais eficaz, e trabalha mais feliz dentro da organização. Um funcionário feliz só traz benefícios para a organização.

Espera-se que continuem sendo feitas pesquisas e estudos desse tema, por mais que ele já tenha sido muito abordado, porque, conforme o tempo passa, os colaboradores estão cada vez mais buscando qualidade de vida dentro da organização. É necessário lembrar que um funcionário passa muito mais tempo dentro da empresa onde trabalha do que na sua própria casa. Sendo assim, esse ambiente deve ser agradável.

Para que isso aconteça, é necessário que os gestores continuem se atualizando e criando novas formas de motivar os seus. Portanto é muito importante que os gestores entendam e compreendam que a motivação é imprescindível no ambiente de trabalho e qual a importância que o trabalhador exerce dentro da sua organização, e que valorize isso a todo instante.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Ed. Atlas S.A., 2013.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos – Do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2016.

MIRANDA, A. S. S.; BARBOSA, F. K. A motivação no ambiente de trabalho. **Revista UNILUS Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 30, jan./mar. 2016.

RODRIGUES, W. A.; REIS NETO, M. T.; GONÇALVES FILHOS, C. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública** [online], v. 48, n.1, p.253-273, 2014.

TANOUE, G. O.; PEREIRA, N. A. **Flexibilidade, gestão de riscos e resiliência na cadeia de suprimentos**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2016.

Recebido em: 20/08/2019

Aceito em: 10/09/2019

Endereço para correspondência:

Nome **Thais Salvi**

e-mail: tha.s.salvi@gmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)