

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE FANESE
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU ESP. EM SAÚDE PÚBLICA E DA
FAMÍLIA XVIII

MARTA FRANCISCA DA CONCEIÇÃO ANDRADE

IMPORTÂNCIA DO ENFERMEIRO COMO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA
EQUIPE DE ENFERMAGEM

Aracaju- SE

2015

MARTA FRANCISCA DA CONCEIÇÃO ANDRADE

**IMPORTÂNCIA DO ENFERMEIRO COMO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA
EQUIPE DE ENFERMAGEM**

Artigo apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão-NPGE da FANESE, como requisito para obtenção do título de Especialista em Saúde Pública e da Família.

Aracaju- SE

2015

MARTA FRANCISCA DA CONCEIÇÃO ANDRADE

**IMPORTÂNCIA DO ENFERMEIRO COMO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA
EQUIPE DE ENFERMAGEM**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e
Extensão- NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe- FANESE,
como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão em Saúde Pública e
da Família.**

Nome completo do Coordenador de Curso

Nome completo do Aluno

Aprovado (a) com média:- -----

Aracaju (SE), ----- de ----- de 2015

RESUMO

O presente estudo apresenta como título, a Importância do Enfermeiro como Líder na Motivação da Equipe de Enfermagem. Através de pesquisa bibliográfica buscou-se fazer um breve levantamento histórico sobre motivação, suas principais teorias, perpassando pela importância do líder na motivação dos funcionários. Buscou-se adentrar na realidade do enfermeiro, líder da equipe de enfermagem que no cotidiano de suas práticas depara-se com múltiplos fatores que desencadeiam a desmotivação de sua equipe como: tarefas rotineiras, mecanicistas, permeadas por várias regras e normas de conduta. E como chefe de equipe, precisa utilizar-se de estratégias e ferramentas que possam promover ao máximo, o estímulo à motivação que é vista como algo intrínseco ao ser humano, mas que necessita de estímulos externos. O papel do líder na empresa é de extrema importância e sua função é estratégica para que os objetivos organizacionais sejam atingidos e para que os demais funcionários sintam-se realizados no desempenho de suas tarefas.

Palavras-chave: Motivação. Liderança. Enfermeiro. Equipe de Enfermagem.

ABSTRACT

This study presents as title, Nurse Importance as leader in Motivation Nursing Team. Through literature we attempted to give a brief historical survey on motivation, its main theories, passing the importance of the leader in employee motivation. We attempted to enter the reality of the nurse, leader of the nursing team in their everyday practices is faced with multiple factors that trigger the motivation of its staff as routine tasks, mechanistic, permeated by various rules and standards of conduct. And as chief of staff, must be used strategies and tools that can promote to the utmost, the encouragement of motivation that is seen as something intrinsic to the human being, but needs external stimuli. The leader's role in the company is of utmost importance and its function is strategic to organizational objectives are achieved and that the other employees feel-made in carrying out their tasks.

Keywords: Motivation. Leadership. Nurse. Nursing staff.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 MOTIVAÇÃO E TRABALHO.....	10
2.1 Teorias Motivacionais.....	10
2.1.1 Teoria de Maslow, a hierarquia das necessidades.....	11
2.1.2 Teoria de Herzberg, os fatores higiênicos e motivacionais.....	11
2.1.3 Teoria ERG.....	12
2.2 Líder, Liderança e Motivação da Equipe de Enfermagem.....	12
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
4 REFERÊNCIAS.....	20

1 INTRODUÇÃO

No contexto atual das organizações, têm-se considerado a motivação como um dos principais fatores relacionados com a produtividade e a qualidade no trabalho, especialmente agora que as instituições passaram a perceber que o diferencial competitivo decorre principalmente das pessoas que trabalham nela. (LUNANDELLI, 1988). Várias teorias tentam explicar o sentido desta força que impulsiona as pessoas a agirem de forma a alcançarem seus objetivos. O que outrora era apenas um instrumento da área de Recursos Humanos passou a integrar a estratégia de grande maioria das instituições. Através da motivação pessoal, da educação formal e do treinamento, um indivíduo pode utilizar todo o seu potencial de forma mais eficiente, tornando-se um profissional de destaque e realizando seus sonhos e ideais pessoais. (SILVA, 2011).

A motivação dos seres humanos é um desafio enfrentado por uma administração moderna a fim de alcançar objetivos que possam satisfazer algumas necessidades. A partir do momento em que a preocupação com o bem-estar das pessoas ganha espaço nas organizações, é possível conseguir melhores resultados no desenvolvimento das atividades profissionais.

Dada a relevância e ênfase do tema motivação em um mundo globalizado onde as informações são instantâneas e mudam constantemente, com um mercado evoluindo a passos largos, as organizações têm atentado para a administração de pessoas como fator primordial, sendo explorada como estratégia a eficiência máxima, que favorece a produtividade, como também, a co-responsabilidade do líder nesse processo. As empresas atuais necessitam de líderes capazes de trabalhar e facilitar a resolução de problemas em equipe, motivando os colaboradores e contribuindo para uma melhor produtividade. (BORLOT,2012,P.2).

De acordo com Chiavenato (2000, p.96), “O líder capaz de reduzir as incertezas do trabalho é tido como motivador porque aumenta a expectativa dos subordinados de que seus esforços levarão às recompensas procuradas.” Isso gera ao líder autoconfiança junto à instituição e aos demais colaboradores. O líder motivador junto a sua equipe alcança resultados positivos e permite troca de experiências e ideias.

Segundo Cury (2005, p.468 e 521),... ”liderança é a função de líder, direção e comando, e motivação entre várias definições, é o ato ou efeito de motivar, interesse

espontâneo ou estimulado por determinado assunto...”. Deduz-se que, liderança e motivação constituem-se de ações para liderar pessoas em busca de benefícios próprios e para o grupo no qual esse membro encontra-se inserido, uma via de mão dupla.

Uma liderança tem o papel fundamental para o sucesso e realização das metas e do propósito da empresa, afinal, são pessoas que criam, inovam e sabem usar recursos materiais para produzir a diferença. Nos últimos anos tem tido um aumento muito grande de investimento na área de pessoal, principalmente na formação de líderes, através de cursos e treinamento interno, ministradas por consultorias e assessorias especializadas. O líder deve ser moldado, trabalhando no sentido de desenvolver esta qualidade de liderança para o grupo.

A enfermagem é uma ciência humana, **de pessoas** e de experiências com campo de conhecimento, fundamentações e práticas do cuidar dos seres humanos que abrangem do estado de saúde aos estados de doença mediados por transações pessoais, profissionais, científicas, estéticas e políticas. O enfermeiro, além de executar e garantir uma assistência de enfermagem otimizada aos seus clientes, é também um líder de sua equipe de enfermagem, como também acumula a função de administrador do setor no qual está inserido (LIMA, 2001). Nesse contexto, o enfermeiro como líder da equipe de enfermagem assume o papel de motivador, colocando em prática suas habilidades de gerenciador de conflitos e buscando transformar as dificuldades de trabalho em equipe em oportunidade de maior integração nas relações provocando assim, maior amadurecimento da equipe o que proporciona um bom clima na instituição. Aliando assim, satisfação na execução das tarefas, reforçando a integração em equipe e provocando e estimulando a motivação pessoal.

O estudo é justificado para compreendermos o papel fundamental do enfermeiro no sucesso das instituições, pois é através de sua grande contribuição que os resultados são alcançados em função da motivação de sua equipe. Este estudo contribuirá para demonstrar a importância do enfermeiro em influenciar e estimular a motivação na equipe de enfermagem.

O presente estudo utiliza como metodologia a pesquisa bibliográfica. Segundo Ubirajara (2011, p.42), a pesquisa bibliográfica é aquela desenvolvida exclusivamente a partir de fontes já elaboradas- livros, artigos científicos, publicações periódicas. Tem a vantagem de cobrir uma gama ampla de fenômenos que o pesquisador não poderia contemplar diretamente.

Foram pesquisados estudos sobre a temática na base de dados informatizados disponíveis na internet sendo que as seguintes fontes eletrônicas foram acessadas: a Literatura Latino Americana em Ciência da Saúde (LILACS) e a Scientific Electronic Library online (SCIELO).

Para busca de informações sobre a temática foram utilizadas expressões e termos descritivos presentes nos Descritores em Ciências da Saúde (DECS/BIREME) compostos pelos seguintes termos em português motivação, enfermagem e liderança.

2 MOTIVAÇÃO E TRABALHO

O termo motivação tem sua origem na palavra **motivus**, do latim que significa “que move ou que pode fazer mover” (BARBOSA, et al, 2005, p.25). Há ainda outros autores que definem a motivação como sendo sinônimo de forças psicológicas, desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontade, intenção; todos esses termos dão a conotação de movimento ou ação para a motivação (DAVIS; NEWSTROM, 1998, p.45).

Para Barbosa et al (2005, p.20) a motivação pode ainda ser definida como um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo. Quando a motivação é fomentada positivamente, os funcionários tornam-se mais produtivos, atuam com maior satisfação e acabam por gerar efeitos multiplicadores dentro da organização.

Segundo Maximiano (2010, p.250), A palavra motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento, seja ele qual for. A motivação é energia ou força que motiva o comportamento. Chiavenato (2010) afirma que, A motivação é algo que está contido nas próprias pessoas, mas que ela pode ser influenciada por fatores externos ao indivíduo ou por seu próprio trabalho na instituição.

Dessa forma, ao conceber a motivação como uma dinâmica interior, deve-se reatar o sentido e o valor que as pessoas atribuem ao que fazem. O trabalhador que exerce uma tarefa que faça sentido para si e que ao mesmo tempo lhe proporcione uma imagem positiva tanto de si quanto do seu trabalho tem altas chances de ser um indivíduo motivado em sua organização; evidencia-se dessa maneira que a motivação no trabalho não deve ser centrada somente na quantidade de tarefa que é oferecida ao indivíduo, mas também principalmente deve ser voltada para a qualidade dessa atividade (LUNANDELLI, 1998, p.133).

2.1 Teorias Motivacionais

Algumas teorias foram desenvolvidas buscando explicar como a motivação surge. Dentre as várias teorias destaco a Teoria de Maslow, Teoria de Herzberg, Teoria ERG.

2.1.1 Teoria de Maslow, a hierarquia das necessidades

Maslow em 1954 (Maslow apud Schimdt, 2000, p.27) formulou o seu conceito de hierarquia das necessidades que exercem influência direta sobre o comportamento humano.

Maslow acreditava que o homem é um ser que expande as suas necessidades no decorrer da vida. À medida que satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do comportamento.

A hierarquia das necessidades segundo Maslow é a seguinte:

-Necessidades Fisiológicas: São as responsáveis pela manutenção da vida e conservação da espécie (alimentação, moradia, sexo).

-Necessidade de Segurança: Compreende o desejo do indivíduo de proporcionar para si e para os seus um ambiente físico e emocional seguro e livre de ameaças.

-Necessidades Sociais: Vinculam-se ao desejo do indivíduo de ser aceito por outros do seu convívio, bem como de desenvolver, com os mesmos, um relacionamento amistoso.

-Necessidade de Estima: Corresponde a vontade da pessoa de desenvolver uma auto-imagem positiva e de receber atenção e reconhecimento dos outros.

-Necessidade de Auto-realização: Corresponde a categoria mais alta na escala e que está relacionada à máxima do potencial individual.

2.1.2 Teoria de Herzberg, os fatores higiênicos e motivacionais

Herzberg (Herzberg apud Schimidt,2000,p.37) desenvolveu uma teoria de motivação no trabalho, verificou e evidenciou através de vários estudos práticos a existência de que dois fatores distintos devem ser considerados na satisfação do cargo no ambiente de trabalho, são os fatores higiênicos e motivacionais.

-Fatores Higiênicos: São os que se referem às condições que rodeiam o funcionário enquanto trabalha: as condições físicas do ambiente, salário, benefícios sociais, políticas da empresa, etc. Entretanto, Harzberg, considera que esses fatores higiênicos são limitados na capacidade de influenciar o comportamento dos funcionários. Para ele, esses fatores apenas evitam a insatisfação no ambiente de trabalho.

-Fatores Motivacionais: Referem-se ao cargo (tarefa e execução das atividades), liberdade de criar, de inovar, de procurar formas próprias e únicas de atingir os resultados de uma tarefa, envolvem ainda sentimentos de crescimento individual ou até mesmo de

reconhecimento profissional. São fatores que estão direcionados na auto-realização do indivíduo. Acredita-se dessa forma que é na realização da tarefa que o indivíduo será motivado (LUNANDELLI, 1998, P.133-148).

2.1.3 Teoria ERG

De acordo com Robbins (2005, p.136) baseado na hierarquia das necessidades de Maslow, Aldefer desenvolveu a teoria ERG, esta demonstra a ideia de que existe três grupos de necessidades essenciais: (E) existência, (R) relacionamento, (G) crescimento.

Existência está relacionada aos requisitos materiais básicos, que inclui necessidades fisiológicas e de segurança (corresponde aos dois primeiros níveis da pirâmide de Maslow).

Relacionamento é o desejo de manter importantes relações interpessoais (corresponde às necessidades sociais de Maslow) e aos elementos externos classificados como estima (terceiro e quarto nível da pirâmide). O crescimento que é o desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal (quinto nível da pirâmide de Maslow).

Aldefer faz uma crítica à teoria de Maslow ao afirmar que uma necessidade não precisa obedecer a uma escala rígida na hierarquia das necessidades, pois segundo sua teoria, nem sempre haverá apenas uma necessidade.

2.2 Líder, Liderança e Motivação da Equipe de Enfermagem

Segundo Bernardinho (2006, p.114-115), “ser líder é dar o exemplo para que outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa no mesmo nível ou ainda melhor. Essa é a única liderança que se sustenta com o tempo. Nada do que você diz influencia mais as pessoas do que aquilo que você faz. Liderar é inspirar e influenciar pessoas a fazerem a coisa certa, de preferência entusiasticamente e visando ao objeto comum”. De acordo com a citação, observamos que o líder é ao mesmo tempo conciliador entre os objetivos da empresa e os do grupo, é também fonte de inspiração para os demais funcionários; é aquele que torna o ambiente de trabalho propício para o desenvolvimento das capacidades individuais como também da produtividade.

A inteligência emocional é uma característica que diferencia o líder e o torna eficaz em liderar, pode-se acrescentar que são necessárias as habilidades: como a paciência para

compartilhar informações, confiança, saber ouvir, abrir mão da autoridade e compreender o momento certo para intervir, demonstrando a inteligência emocional que o momento exige.

De acordo com Goldsmith (2000, p. 64), “... os líderes no futuro precisarão estar novamente preparados para extrair ideias das pessoas, para ajudá-las a identificar, articular e satisfazer as necessidades que lhe são próprias e não raro mutáveis. Por causa deste imperativo, a compreensão e o faro para as técnicas de diálogo socrático serão um aspecto importante da liderança no futuro”. Essa afirmação nos leva a crer que o líder torna-se um ponto de apoio para os que se encontram a sua volta, ajudando-os a superar dificuldades, contribuindo para que todos tenham um melhor rendimento.

Chiavenato (1993, p.177) descreve teorias que analisam a liderança em termos de estilos de comportamento do líder em relação aos seus subordinados. São as formas pelas quais o líder desempenha sua influência. A liderança é vista como um fenômeno social, que ocorre em grupos sociais. O estudo que explica a liderança por meio de estilos de comportamento, sem se preocupar com características de personalidade, nos leva a três estilos de liderança: autocrática, liberal (*laissez-faire*) e democrática. Consequentemente cabe ao líder escolher o tipo que mais condiz com a sua personalidade ou combinar estilos diferentes conforme a situação exigir. O autor descreve cada uma da seguinte maneira:

Liderança autocrática: Na liderança autocrática o líder é focado apenas nas tarefas. Este tipo de liderança também é chamado de liderança autoritária ou diretiva. O líder toma decisões individuais, desconsiderando a opinião dos liderados.

Liderança democrática: Chamada ainda de liderança participativa ou consultiva, este tipo de liderança é voltado para as pessoas e há participação dos liderados no processo decisório.

Liderança liberal ou *laissez-faire*: *Laissez-faire* é a contração da expressão em língua francesa que significa literalmente "deixai fazer". Neste tipo de liderança as pessoas têm mais liberdade na execução dos seus projetos, indicando possivelmente uma equipe madura, autogerida e que não necessita de supervisão constante. Por outro lado, a liderança liberal também pode ser indício de uma liderança negligente e fraca, onde o líder deixa passar falhas e erros sem corrigi-los.

Lurzberg apud Chiavenato (2003, p.89-105) afirma que a motivação do empregado reside no exercício de tarefas e atividades que ofereçam suficientes desafios e significados para o trabalhador, no entanto, ao buscar na literatura conceitos de enfermagem como

profissão, contata-se que na prática o trabalho do enfermeiro e de sua equipe é cercado por tarefas rotineiras, mecanicistas, permeadas por várias regras de norma e conduta. Talvez seja por esse motivo que a motivação da equipe de enfermagem seja uma tarefa particularmente desafiadora para o enfermeiro que deseja fomentá-la em sua equipe.

Outro empecilho para o fomento da motivação na equipe de enfermagem reside no fato de grande parte dos enfermeiros ainda adotarem princípios da Escola Científica e Clássica da Administração como modelos de gerenciamento de seus trabalhos, sem falar também que as raízes da liderança na enfermagem advêm de um modelo Nightingaliano que preconiza uma liderança diretiva, autocrática e centralizadora (LOURENÇO, TREVIZAN, 2001, p.14). Estes profissionais adotam um modo de gerenciar baseado na fragmentação de atividades, na impessoalidade, na centralização do poder e em uma rígida hierarquia, demonstrando assim uma postura totalmente tradicionalista quanto ao modo de gerenciar (FERNANDES et al, 2003).

É devido justamente a essa forma equivocada de gerenciamento que o enfermeiro é ainda visto como o profissional responsável pelo controle da equipe de enfermagem ou como aquele que tem por função apenas checar e supervisionar as atividades a serem executadas (FERNANDES, et al, 2003). A adoção de um programa motivacional que focaliza não só o crescimento da produtividade do trabalhador, mas também é centrado no crescimento psicológico daqueles que compõem a equipe de enfermagem deve ser o programa preferido pelo enfermeiro que deseja fomentar a motivação em sua equipe.

De acordo com Lourenço; Trevizan (2001, p.14) o enfermeiro deve tomar consciência de que estamos vivenciando um período de mudanças no âmbito da administração. Observa-se atualmente que os ensinamentos da Escola Científica e da Escola Clássica da Administração já não fornecem as respostas adequadas para o cenário atual; a liderança deve ser vista sob uma nova abordagem estruturada na delegação de poderes, alianças, equipes, envolvimento, parcerias e negociações, todos esses aspectos visando não só uma melhor qualidade da assistência prestada como também promover a exploração ao máximo da motivação humana.

Observa-se assim que a figura do líder é de grande importância para o desenvolvimento da motivação da equipe de enfermagem, pois é ele quem irá valorizar a sua equipe de enfermagem considerando-os indivíduos competentes, criativos e acima de tudo capazes de desenvolverem um trabalho com qualidade, assim sendo, o líder deve ser aquele

que auxilia os seus colaboradores a desenvolverem as suas potencialidades (FERNANDES, et al, 2003). Diante de tantas atribuições, talvez o papel mais difícil e mais importante que o líder tenha que assumir para o fomento da motivação na sua equipe seja o de servir de modelo. É sabido que enfermeiros que conservam uma atitude positiva e níveis altos de energia afetam direta e profundamente a atitude e a produtividade de seus subordinados.

Para garantir o sucesso do seu programa motivacional, o enfermeiro deve trabalhar primeiramente com sua equipe as bases para o surgimento da motivação que segundo Bergamini (1997, p.19) são seguintes: o próprio indivíduo, o tipo de trabalho, a instituição em si e o tipo de liderança exercida.

O próprio indivíduo: o líder deve tentar descobrir as causas do descontentamento e desmotivação dos seus empregados, deve desvendar quais são os seus desejos, metas e acima de tudo os seus anseios e inquietações. A partir deste levantamento, o líder saberá como trabalhar com esse empregado e adequar as suas metas com os objetivos da empresa, assim como também irá procurar novas formas de resolver os problemas que o aflinge e que tanto atrapalha o seu desempenho.

O tipo de trabalho: o trabalhador somente alcançará a auto-realização no seu trabalho se primeiramente ele descobrir o valor que o seu trabalho tem na organização. O líder deve ajudar seus empregados nesse processo de valorização do trabalho e da tarefa; assim como é de sua competência adequar à tarefa de acordo com as competências de cada trabalhador. É ainda tarefa do líder tornar o trabalho desafiante e estimulante para que assim os trabalhadores se empenhem verdadeiramente no que estão fazendo e sintam que estão desenvolvendo um trabalho útil, interessante e que além de tudo isso têm a oportunidade de opinar e participar das decisões.

A instituição em si: nesse contexto incluem-se as condições de trabalho, as políticas de benefícios e de salários, o tipo de chefia que existe, além de outros aspectos organizacionais como segurança física, relacionamento interpessoal hierárquico, qualidade e disponibilidade dos instrumentos de trabalhos disponíveis.

O tipo de liderança exercida: é notável que a adoção de uma liderança democrática, voltadas para os aspectos humanos do trabalhador é a mais indicada para motivar equipes. O líder deve trabalhar conjuntamente com seus empregados, especificar e comunicar a sua equipe os objetivos a serem trabalhados e acima de tudo deve dar aos seus trabalhadores

liberdade para o cumprimento dos objetivos e tarefas. O líder deve ainda desenvolver uma atmosfera de trabalho alicerçada na confiança mútua, respeito pelos sentimentos e pelas idéias daqueles que compõem a equipe.

O apoio administrativo da instituição e a interação de personalidades no grupo de trabalho podem causar um efeito sinérgico sobre a motivação. Cabe ao enfermeiro no seu papel de líder identificar tais componentes e fortalecê-los, criando assim um ambiente motivador para seus funcionários. Ao se criar um ambiente motivador o líder estará permitindo que seus empregados consigam satisfazer as suas necessidades individuais e conseqüentemente, ao alcançar metas pessoais e as organizações por tabela, alcançarão suas metas também.

No entanto, infelizmente o administrador não consegue diretamente motivar os funcionários, devido ao fato da motivação ter sua origem no interior do indivíduo, mas ele pode criar condições para que ela potencialize-se. Por isso é tão importante conhecer o que motiva e desmotiva o indivíduo, para que assim possam ser criados programas motivacionais desde o momento de sua inserção na organização até sua aposentadoria, tendo sempre em vista os objetivos tanto da organização quanto dos desejos pessoais.

O enfermeiro que cria com sucesso inovações no serviço de enfermagem propicia a sua equipe oportunidades de liderança, envolvendo-a no processo de tomada de decisão do sistema de cuidados de saúde. A motivação voltada para esses aspectos traz como conseqüência não somente um aumento da produtividade e da eficiência, mas também promove um maior realce dos valores humanos daqueles que estão inseridos na organização.

Diante disso é evidente a importância que a motivação possui na organização, principalmente em relação à equipe de enfermagem. Por isso é importante que o enfermeiro procure conhecer cada vez mais a respeito da motivação e não só porque ela gera uma maior produtividade na organização, mas também porque ao motivar a equipe de enfermagem o enfermeiro não estará somente promovendo uma otimização da assistência prestada, mas estará valorizando a categoria, bem como promovendo uma maior visibilidade da enfermagem como profissão perante a sociedade.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É preciso motivar as pessoas, pois quando motivadas elas trabalham mais alegres e satisfeitas por estar trabalhando para a empresa, e então a empresa tem um aumento em sua produtividade o que leva conseqüentemente, a obter sucesso.

A primeira ideia que nos ocorre ao se mencionar motivação de funcionários e a de melhores salários, mas nem sempre esse é o fator primordial, o que realmente satisfaz e motiva os funcionários é o reconhecimento e a recompensa quando se faz um bom trabalho; dispor da confiança dos chefes e colegas de trabalho; trabalhar em um lugar com boas condições de higiene e segurança; benefícios concedidos pela empresa como: plano de saúde, educação, brindes, lazer, etc.

A motivação surge do interior das pessoas. Através de técnicas e sensibilidades adequadas pode-se despertar a motivação de dentro das pessoas. Motivar pessoas é uma tarefa bastante difícil, pois cada um tem sua singularidade, pensamentos diferentes, gostos diferentes, ideias diferentes e é nesse contexto, que surge a figura do líder com seu poder de influenciar comportamentos, motivar liderados de forma a conduzi-los em suas conquistas pessoais, aliando o bem estar pessoal com os objetivos da empresa.

Ao líder compete utilizar-se de diferentes recursos e ferramentas disponíveis reconhecendo a capacidade de cada um, de modo que desenvolva suas habilidades e valorize seu desempenho. O papel da liderança na motivação é fundamental, porém há uma relevância inegável da motivação individual. Sendo a motivação intrínseca necessita, porém, de estímulo do ambiente, das políticas da empresa. Estabelecendo uma cultura de práticas em gestão de pessoas que capacitarão o indivíduo satisfazendo-o pessoalmente e profissionalmente.

A valorização e o reconhecimento do trabalho executado são de grande importância para o estímulo da motivação, visto que uma vez implementados o indivíduo sente vontade de realizar bem o seu trabalho; esta vontade de trabalhar produtivamente é de grande importância para enfermagem, uma vez que se trata de uma profissão cujas ações estão voltadas para o cuidado com o paciente; se o funcionário está desmotivado com o seu trabalho isto se refletirá na forma como cuida do paciente.

Faz-se necessário que o enfermeiro como líder da equipe, busque junto a gerência e aos demais membros da equipe estratégias para que se possa minimizar os fatores que

contribuem para a desmotivação, visto que, em um ambiente insalubre como o hospital, vários são os fatores que tornam a equipe desmotivada. É importante também que o enfermeiro busque obter informações acerca da motivação, pois quando bem utilizada torna-se ferramenta fundamental para instigar o desenvolvimento das potencialidades da sua equipe, independentemente da instituição e da gerência de enfermagem.

4 REFERÊNCIAS

BARBOSA, D. F. et al. Motivação no trabalho. **Revista de Ciências Empresariais**, Maringá, v.2, n.1, p.20-25, jan./ jun 2005. Disponível em <<http://www.maringamagement.com.br/include/getdoc.php?id=110&article=32&mode=pdf>. Acesso em 20 de maio 2015.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997. **Revista Gestão Contemporânea**, v.2,n.2,2012. Acesso em 20 de maio 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 4 ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

_____. **Administração nos novos tempos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos Básicos**. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CURY, Antonio. **Organizações e métodos : uma visão Holística**. 8. ed. rev. e ampl. – São Paulo : Atlas, 2005.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J.W. **Comportamento humano no trabalho**. 2. ed. V. 1. São Paulo: Pioneira, 1998.

FERNANDES, M. S. et all. **A conduta gerencial da enfermeira: um estudo fundamentado nas teorias gerais da administração**. Revista Latino- Americana de Enfermagem, São Paulo, v. 11, n. 2, mar. / abr. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-169200300020004&Ing=e. Acesso em:20 de maio 2015.

GOLDSMITH M. **Novas competências para o líder global de amanhã**. In

HESELBEIN F. **Liderança para o século XXI**. São Paulo: Futura, 2000.

LOURENÇO, M. R.; TREVIZAN. M. A. **Líderes da enfermagem brasileira - sua visão sobre a temática da liderança e sua percepção a respeito da relação liderança &**

enfermagem. Revista Latino – Americana de Enfermagem. São Paulo, v.9, n. 3, p. 14 – 19, mai. 2001

LUNANDELLI, M.C.F. et all. (Org). **Psicologia organizacional e trabalho:** relatos de experiências. São Paulo: UNESP, 1998. p. 133 – 148.

LIMA, M. J. **O que é enfermagem?.** Coleção Primeiros Passos, São Paulo: Brasiliense, 2001.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana a revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

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

SCHMIDT, I. T. **Motivação no Trabalho: teorias Contemporâneas.** São Paulo: Arte &Ciência, 2000.

SILVA,C.M.C.et all. A influência Da liderança na motivação da equipe Revista Eletrônica Novo Enfoque, v. 13,2011. Acesso em 20 de maio 2015.

UBIRAJARA, Eduardo. **Guia de orientação de TCC's.** Aracaju: FANESE, 2011. (caderno)