

## MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA

Marcela Peres Felix MARIA; Frederico Kauffmann BARBOSA<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Centro Universitário Lusíada – Programa de Graduação, Administração marcela.peres01@hotmail.com;

<sup>2</sup> Centro Universitário Lusíada – Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia, fredkb@lusiada.br

### Introdução

Em tempos de crise, se torna ainda mais difícil um líder motivar seus colaboradores, pois existem diversos fatores que se alteram quando surge uma crise econômica, por exemplo: as metas estipuladas tendem a ser mais severas, também é preciso produzir mais com menos recursos entre outros obstáculos.

Esses motivos refletem no dia a dia das organizações que são feitas de pessoas, e nem sempre os interesses individuais do colaborador são conflitantes com os interesses da empresa, que acaba gerando um atrito e cabe ao administrador o desafio de fazer com que tais motivos se tornem compatíveis.

É um grande desafio para as empresas saber motivar as pessoas em tempos tão difíceis com tão pouco capital e recursos, por isso é de extrema importância estudar o ser humano e saber como motivá-lo.

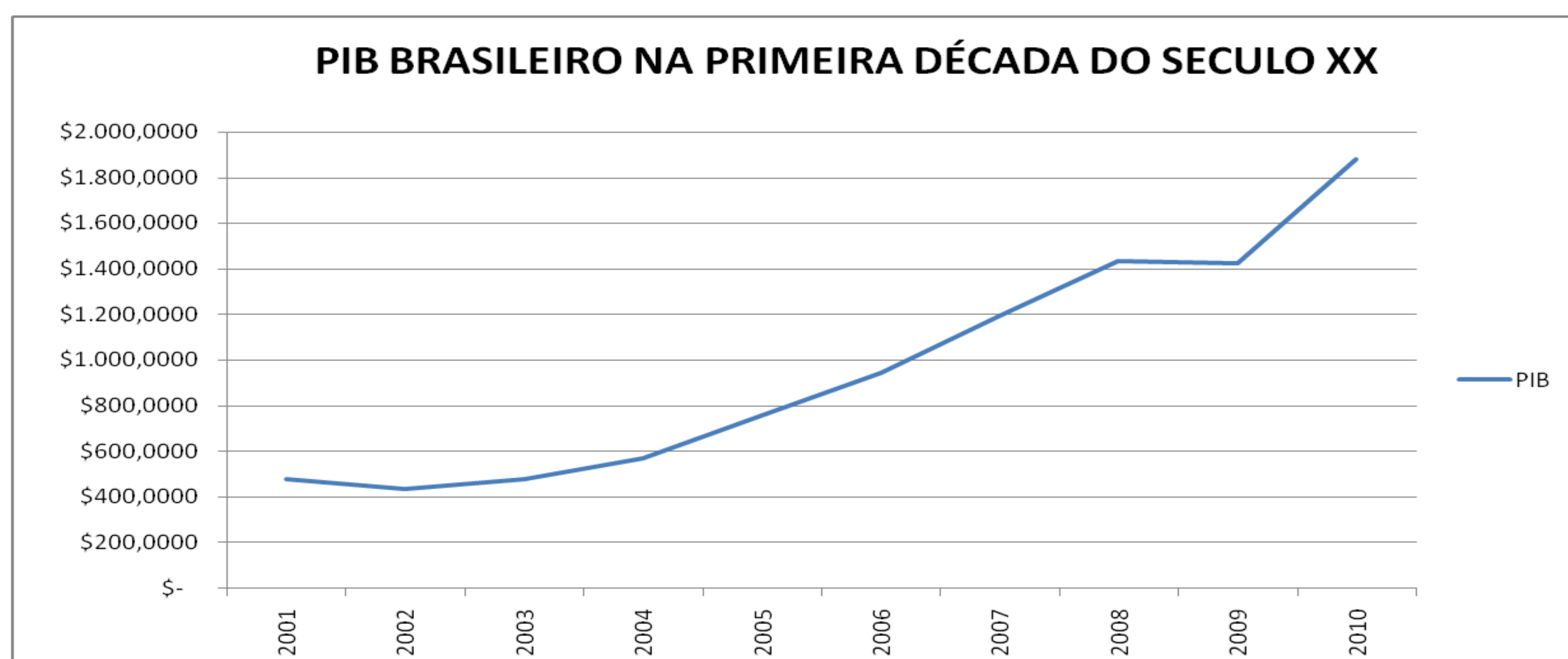
Este é o principal objetivo desta monografia: investigar quais as principais práticas motivacionais e de liderança que devem ser utilizadas nos períodos de crise econômica.

### Crescimento, Desaceleração e Crise Econômica

Os avanços tecnológicos, comerciais e financeiros do século XIX em diante têm gerado a expansão do intercâmbio entre países sem precedentes até então, e redistribuído as riquezas entre as nações. Esta expansão por sua vez tem ocasionado a rápida propagação de ciclos econômicos cada vez mais curtos decrescimento, desaceleração e crise econômica. (Bastter)

Na crise econômica a economia não apenas para de crescer mas diminuiu em muitos aspectos como no PIB (Produto Interno Bruto), na criação e manutenção de empregos, na produção e comércio em geral. Esta diminuição da economia gera insatisfação geral, aumento das desigualdades e da pobreza. (Bastter)

Figura 1 – Gráfico do PIB brasileiro



Fonte(Google Publicdata).

Tabela 1 – Variação do PIB em relação ao ano anterior de 2001 a 2010

Ano	PIB em Bilhões de US\$	Alteração do PIB em relação aos anos anteriores
2001	\$ 476,5683	\$ -
2002	\$ 434,2045	\$ -42,3638
2003	\$ 478,6490	\$ 44,4445
2004	\$ 568,5248	\$ 89,8758
2005	\$ 757,4661	\$ 188,9413
2006	\$ 942,2222	\$ 184,7561
2007	\$ 1.190,2000	\$ 247,9778
2008	\$ 1.431,0000	\$ 240,8000
2009	\$ 1.422,9000	\$ -8,1000
2010	\$ 1.878,0000	\$ 455,1000

Fonte(Google Publicdata).

Uma organização é um grupo de pessoas unidas que buscam um objetivo em comum. Em toda organização existe a figura do líder que indica os objetivos e também existe a motivação que move os indivíduos na busca dos objetivos.(Vergara, 2014)

### Motivação na crise econômica

Nos períodos de crise as empresas estão mais propensas a cortar custos e dirimir riscos do que a investir em motivação, no entanto é neste período que as pessoas que compõem as organizações se encontram menos motivadas devido aos diversos estímulos externos negativos.

Uma das teorias motivacionais mais conhecidas é a de Maslow que aplicada a crise econômica segue o modelo abaixo:

Figura 2 – Pirâmide de Maslow



Fonte (Sua Mente)

- **Necessidades fisiológicas:** como são necessidades básicas como alimentação, água, sexo, higiene entre outras, nos tempos de crise elas se tornam as mais importantes, pois pode haver a escassez de alimentos e itens básicos. (Vergara, 2014)
- **Necessidades de segurança:** em períodos de crise os indivíduos tendem a não se sentirem seguros, portanto após as necessidades básicas serem atendidas as necessidades de segurança podem ser utilizadas para motivar. (Vergara, 2014)
- **Necessidades sociais, de estima e de auto-realização:** Como em períodos de crise os indivíduos ainda estão buscando o atendimento das necessidades fisiológicas e de segurança todas as demais necessidades ficam em segundo plano. (Vergara, 2014)

### Liderança na crise econômica

A liderança sofre diversas pressões oriundas da crise econômica. Com um orçamento menor o líder em tempos de crise tem que influenciar pessoas a se esforçarem mais para produzir mais.

Aplicando a teoria de liderança X para o período de crise podemos identificar que segundo esta teoria a maioria dos empregados não é ambiciosa e busca satisfazer a necessidade de segurança acima de outros fatores relacionados ao trabalho. Contudo na crise não há um sentimento de segurança, o que pode dificultar a liderança X. (Vergara, 2014)

Analizando ainda a Teoria Y podemos citar que segundo esta teoria os empregados aceitam e buscam novas responsabilidades e desafios, o que torna a situação de crise econômica ideal para criar novos desafios. (Vergara, 2014)

### Referências bibliográficas

Bastter. (s.d.). Acesso em 03 de 09 de 2015, disponível em <http://www.bastter.com/Mercado/Aprendizado/entendendo-o-mercado/economia/ciclos-economicos.aspx>

Google Publicdata. (s.d.). Acesso em 03 de 09 de 15, disponível em <http://www.google.com.br/publicdata>

Sua mente. (s.d.). Acesso em 17 de 09 de 15, disponível em <http://site.suamente.com.br/teoria-da-piramide-das-necessidades/>

Vergara, S. C. (2014). Gestão de Pessoas (15ª edição ed.). São Paulo: Editora Atlas.

### Motivação e Liderança Promoção

Centro Universitário Lusíada – UNILUS  
Programa de Graduação, Administração do UNILUS  
Comitê Institucional de Iniciação Científica do UNILUS - COIC  
Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia do UNILUS - NAPET

“A verdadeira medida de um homem não se vê na forma como se comporta em momentos de conforto e conveniência, mas em como se mantém em tempos de controvérsia e desafio” (Martin Luther King).