

ESTRESSE E MOTIVAÇÃO: ESTUDO DO IMPACTO DO ESTRESSE NA MOTIVAÇÃO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS NO PLANO MUNICIPAL E FEDERAL NA CIDADE DE ITUIUTABA-MG

Autoria

Dynatielli Silva Cruz

Egresso de Graduação em Administração/Universidade Federal de Uberlândia

Noézia Maria Ramos

Doutorado em Administração/Fundação Getúlio Vargas

Jussara Goulart da Silva

Graduação de Administração/Universidade Federal de Uberlândia

Resumo

Este trabalho objetivou compreender como os níveis de estresse interferem na motivação dos funcionários de duas organizações públicas da cidade de Ituiutaba-MG. A academia tem se debruçado sobre essas temáticas e muitos desdobramentos são publicados em concordância ou em discordância dos resultados apresentados. Notório é a relevância das referidas discussões devido esses fenômenos, estresse ocupacional e motivação com o trabalho, estar presente diária e continuamente na vida dos trabalhadores. A pesquisa foi quantitativa descritiva de corte transversal, com aplicação de questionários fechados de múltipla escolha a 66 funcionários e os dados foram tabulados com o apoio do software SPSS 20.0. Os resultados demonstraram que a maior parte da amostra está sem estresse, e os que se encontram estressados, estão em nível baixo. Quanto a motivação a maior parte se encontra em nível moderado à elevado. Com base nesses resultados pode-se concluir que ocorreu predomínio do nível médio de estresse, prevalecendo com maior incidência a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional, a discriminação/ favoritismo no ambiente de trabalho; poucas perspectivas de crescimento na carreira; pouca valorização por parte dos superiores; e a deficiência na divulgação de informações sobre as decisões organizacionais.

Nome da área temática:
Gestão de Pessoas

Identificação da área:
Tema 07

Título do artigo:
**ESTRESSE E MOTIVAÇÃO: ESTUDO DO IMPACTO DO ESTRESSE NA
MOTIVAÇÃO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS NO PLANO MUNICIPAL E
FEDERAL NA CIDADE DE ITUIUTABA-MG.**

RESUMO

Este trabalho objetivou compreender como os níveis de estresse interferem na motivação dos funcionários de duas organizações públicas da cidade de Ituiutaba-MG. A academia tem se debruçado sobre essas temáticas e muitos desdobramentos são publicados em concordância ou em discordância dos resultados apresentados. Notório é a relevância das referidas discussões devido esses fenômenos, estresse ocupacional e motivação com o trabalho, estar presente diária e continuamente na vida dos trabalhadores. A pesquisa foi quantitativa descritiva de corte transversal, com aplicação de questionários fechados de múltipla escolha a 66 funcionários e os dados foram tabulados com o apoio do software SPSS 20.0. Os resultados demonstraram que a maior parte da amostra está sem estresse, e os que se encontram estressados, estão em nível baixo. Quanto a motivação a maior parte se encontra em nível moderado à elevado. Com base nesses resultados pode-se concluir que ocorreu predomínio do nível médio de estresse, prevalecendo com maior incidência a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional, a discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho; poucas perspectivas de crescimento na carreira; pouca valorização por parte dos superiores; e a deficiência na divulgação de informações sobre as decisões organizacionais.

Palavras chave: Estresse, Motivação e Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to understand how stress levels interfere in the motivation of employees of two public organizations in the city of Ituiutaba-MG. The academy has focused on these issues and many developments are published in agreement or in disagreement with the results presented. Notorious is the relevance of these discussions due to these phenomena, occupational stress and motivation with work, to be present daily and continuously in workers' lives. The research was descriptive quantitative cross-sectional, with application of multiple choice closed questionnaires to 66 employees and data were tabulated with the support of SPSS 20.0 software. The results showed that most of the sample is stress free, and those who are stressed are at a low level. As far as motivation is concerned, it is moderate to high. Based on these results, it can be concluded that there was a predominance of the average level of stress, with a higher prevalence of deficiencies in training for professional qualification, discrimination / favoritism in the work environment; few prospects for career growth; little appreciation on the part of superiors; and the lack of disclosure of information about organizational decisions.

Keywords: Stress, Motivation and Work.

1. INTRODUÇÃO

As organizações têm passado por diversas transformações e o ambiente organizacional se tornou mais exigente, devido à abertura dos mercados que estimulou a competição entre empresas, e entre os próprios funcionários de uma mesma organização, em busca de destaque pessoal ou profissional.

Ao retornar na história verifica-se que tudo iniciou com o êxodo rural, quando as pessoas migraram para as cidades, em busca de melhores condições de vida, oportunidades de emprego, ensino de qualidade, serviço e infraestrutura. Essa situação desencadeou o inchaço urbano, criando alguns problemas, como o aumento do número de mão de obra disponível, queda na oferta de empregos pelo mercado de trabalho, as exigências cada vez maiores das empresas aos seus funcionários, sendo elevadíssimo em determinados locais.

Esse contexto colaborou para o surgimento do estresse, desencadeando sérios problemas de saúde nos indivíduos, e impactando na motivação dos funcionários. Além dos problemas já citados, ainda se tem o excesso de tarefas, a redução de funcionários nas organizações e a deterioração das relações de trabalho que contribuem para o aparecimento do estresse. O nível de estresse existente nas organizações pode ser positivo ou negativo (TAMAYO, 2008).

A maioria dos pesquisadores que abordam o tema estresse mostra o quanto este fenômeno, pode ser prejudicial para a vida de um indivíduo. Porém este trabalho buscará apresentar não somente os efeitos negativos do estresse, mas também efeitos positivos.

Elgennen (2013), diz que o estresse nem sempre é ruim, ele também tem seu lado positivo e que normalmente impulsiona o indivíduo a alcançar um desempenho muito melhor ou como superar um limite almejado.

Com base nesta citação pode-se entender que o estresse está de certa forma ligado a outro tema que será discutido nesta pesquisa, que é a motivação. Já que o estresse pode impulsionar um indivíduo a realizar determinada atividade, então em alguns casos ele influencia diretamente na motivação do funcionário.

De acordo com Robins e Decenzo (2004), os funcionários motivados estão sempre em um estado de tensão e para aliviar essa tensão eles exercem esforços; quanto maior a tensão que o indivíduo se encontra, maior será o esforço realizado por ele para satisfazer a sua necessidade. Se este esforço levar com sucesso à satisfação da necessidade, ele reduzirá a tensão.

O objetivo geral é compreender o impacto do estresse na motivação dos servidores de duas organizações públicas da cidade de Ituiutaba/MG e os específicos são:

- Mensurar o nível de estresse dos servidores técnicos administrativos da FACIP/UFU e da Secretaria municipal de fazenda;
- Verificar a motivação dos servidores técnicos administrativos da FACIP/UFU e da Secretaria Municipal de Fazenda;
- Diagnosticar o impacto do estresse na motivação dos servidores técnicos administrativos da FACIP/UFU e da Secretaria Municipal de Fazenda.

Este projeto de pesquisa é importante para o campo da pesquisa, pois pode contribuir para os estudos científicos da área de Gestão de Pessoas, apontando de que maneira o estresse impacta na motivação de um indivíduo que trabalha no setor público, permitindo visualizar quais são os principais fatores estressores, podendo contribuir para o conhecimento dos líderes das organizações públicas, em relação a situação que se encontra hoje os servidores, e então, buscar alguma alternativa para

diminuir esta causa, que pode trazer algum tipo de adoecimento e queda na qualidade do serviço prestado.

A pesquisa neste tema foi selecionada para ser estudada, devido as pesquisas de Maffia e Pereira (2003), terem confirmado que cada vez mais os funcionários de setores públicos têm demonstrado indicações de presença de estresse. As pesquisas foram realizadas no plano Estadual que constatou a existência de estresse ocupacional em 74% dos gestores que atuavam nas secretarias do governo do Estado de Minas Gerais, em decorrência de diversas fontes de tensão de natureza ocupacional. Os referidos sugeriram estudos nos planos Municipal e Federal.

Este projeto de pesquisa está dividido em cinco seções, a primeira, refere-se à introdução com a temática, os objetivos e a justificativa; a segunda aborda o referencial teórico; a terceira relata a metodologia aplicada para a coleta e apuração dos dados; a quarta seção contém a análise dos resultados; e, a quinta e última, as considerações finais acompanhada pela referência bibliográfica.

3. REVISAO BIBLIOGRAFICA

3.1 Estresse

O estresse tem sua origem no latim e significa aflição e adversidade (DOI, 2012). A utilização do termo estresse surgiu, a partir de estudos realizados por um estudante de medicina, chamado *Selye*, que se sentia atraído por assuntos, que o levava a descobrir o que desencadeava as doenças, e não apenas diagnosticava-la e buscar a devida cura, ele queria ir além. Para isso ele seguiu com diversos experimentos em seu laboratório e descobriu que sempre que um organismo era exposto a algum tipo de pressão, este tendia a reagir para sobreviver (MORRIS; MAISTRO, 2004).

Essas pressões de acordo com Doi (2012) podem ser físicas (calor, frio, odor, fumaça, esforço físico) ou psicológicas, que é aquilo que atua diretamente no sistema nervoso (mudanças de habito, emoções dentre outros).

Em alguns experimentos *selye* verificou que o organismo vivo diante de fatores agressores tem um mecanismo de adaptação, e ele passa por três fases. A fase de alarme, a fase de resistência e a fase de exaustão (ARANTES; VIEIRA, 2010). Na fase de alerta ou fase de reação, acontecem algumas mudanças hormonais, o que podem contribuir para um aumento de motivação, entusiasmo e energia, desde que não esteja em excesso gera maior produtividade por parte do indivíduo (LIPP, 2003). É a resposta inicial do corpo, uma convocação geral para defesa do organismo contra esses agentes nocivos (ARANTES; VIEIRA, 2010). A partir disso o organismo pode passar para a fase de resistência onde acontece o momento de adaptação. Se o organismo sobreviveu à fase do alarme, é porque ele alcançou um equilíbrio naquela situação para adaptar-se e sobreviver. Em seguida, vem a fase de exaustão, que é o momento em que o organismo está muito exposto ao agente agressor e não alcança o equilíbrio, causando as doenças ou distúrbios no organismo.

Observando o que estes autores disseram, percebe-se que se o organismo na fase de resistência alcança o equilíbrio, então não surge a outra fase, que é a da exaustão, cessando o estado de estresse, e podendo não desencadear as doenças ou distúrbios, contribuindo apenas com a motivação do indivíduo. Ou seja, se o organismo consegue resistir ao estressor adequadamente o processo do estresse se interrompe sem sequelas. (LIPP, 2003).

Conforme Minello e Gomes (2007) as mudanças que ocorrem na vida de um indivíduo colaboram para o surgimento do estresse. Essas mudanças são consideradas um fator estressor, então se a pressão da mudança for maior que a

capacidade que ele tem de se adaptar, ira surgir o sofrimento.

De acordo com Minello e Gomes *apud* Nickel e Coser (2007) devido as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho pela inserção da tecnologia e constantes mudanças do ambiente externo, as pessoas tendem a reagir diante de um processo de adaptação, tendendo a criar sofrimentos quando as pressões para a mudança são maiores que a capacidade de adaptação do indivíduo.

Tamayo (2008), diz que as grandes mudanças resultam em consequências gerando o fenômeno do estresse ocupacional ou laboral que desencadeia reações negativas tanto físicas quanto psíquicas, resultante de uma vivência com situações adversas do ambiente das organizações.

O estresse ocupacional pode favorecer manifestações de sofrimento psíquico, físico e emocional que diminui pouco a pouco a saúde do indivíduo comprometendo a sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho (TAMAYO, 2008).

De acordo com Robbins (2007), os sintomas físicos podem causar mudança no metabolismo, aumento do ritmo cardíaco, aumento da pressão, dor de cabeça e até ataque do coração. Nos psicológicos causam insatisfação no trabalho, tensão, ansiedade, tédio e os sintomas comportamentais afetam a produtividade, influência no consumo de álcool, contribui para a fala mais rápida, cria inquietação e pode gerar os distúrbios do sono.

Frente às pressões e angústias que os indivíduos sofrem quando se encontram em situações estressoras, eles tendem a agir de formas variadas para se adaptarem e enfrentarem esta situação, ou desistem e se entregam a um estado emocional crônico caracterizado por alguns autores como *Burnout*.

Arantes e Vieira (2010), dizem que o termo *Burnout* é utilizado para indicar que um indivíduo está em um estado de estresse muito avançado, podendo ser de esgotamento da resistência física ou emocional, ou da motivação que advêm de uma frustração prolongada.

O *Burnout* vem sendo compreendido como uma resultante ao estresse ocupacional crônico decorrente de características do ambiente laboral e da incompatibilidade entre as expectativas do indivíduo e a realidade que ele enfrenta no seu dia a dia no trabalho (TAMAYO, 2008). Ao se sentirem ameaçados, frustrados ou em conflito, as pessoas possuem três opções básicas de enfrentamento direto a esses problemas, que são: a confrontação, o compromisso e o afastamento (MORRIS; MAISTO, 2004).

No entanto, é importante lembrar que o estresse pode ser positivo ou negativo e Elgenneni (2013), relata a situação apresentando quando o estresse pode ser considerado positivo e quando é prejudicial.

Do ponto de vista das organizações, os executivos não precisam se preocupar quando os funcionários experimentam níveis de baixos a moderado de estresse. Estes níveis de estresse podem ser funcionais e levar a um desempenho melhor dos funcionários. Mas níveis de estresse altos, ou mesmo níveis baixos, mantidos durante um período muito longo, podem ameaçar o desempenho dos funcionários e, por isso, requerem ações dos executivos (ELGENNEMI, 2013. p 160).

Assim pode-se verificar que o estresse em seu momento negativo desenvolve no indivíduo vários problemas, e este estado em nível mais avançado desencadeia problemas de saúde graves tanto físicos quanto psicológicos, conforme discutidos anteriormente. É de fundamental importância que se administre o estado de estresse para evitar queda na motivação dos indivíduos no ambiente organizacional.

3.2 Motivação

Quando se fala em motivação, tende-se a associar a uma das primeiras teorias que é muito famosa e contribui de forma significativa com este tema, ela explica a motivação através da teoria da pirâmide de Maslow que via a motivação como uma hierarquia de cinco necessidades, em ordem crescente das necessidades básicas até as de autorealização (STONER; FREEMAN, 2007).

França *et al.* (2002), diz que desejar alguma coisa para Maslow implicaria em satisfazer outros desejos que estão mais abaixo desse, e que esses desejos possuem uma ordem de predominância.

Elgenneni (2013), diz que a motivação é algo, que impulsiona as pessoas a terem dado comportamento ou ação dirigida a certos objetivos. Esses comportamentos podem ser de ordem pessoal, percebida ou imposta, dividida em dois tipos: a motivação intrínseca e a extrínseca.

A motivação intrínseca diz respeito às recompensas que se originam da atividade em si, a motivação extrínseca se refere às recompensas que não são obtidas da atividade, mas são consequências dessa atividade (MORRIS; MAISTO, 2004).

Robbins, Judge e Sobral (2010), dizem que as recompensas extrínsecas podem minar a motivação caso sejam vistas como uma forma de controle gerencial. Porém, se forem relacionadas à competência elas podem aumentar a motivação.

De acordo com os autores citados anteriormente pode-se perceber que para que alguém seja motivado é necessário que exista sobre o indivíduo algum tipo de pressão, ainda que com nível baixo, pois de acordo com a teoria do ciclo motivacional, o homem tem a tendência em permanecer em um estado de equilíbrio, este estado é quebrado quando surge algum estímulo, e com isso inicia-se uma necessidade que gera uma tensão, esta tensão movimenta o homem por meio de um comportamento que leva a satisfação (ROBBINS; DECENZO, 2004).

4. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Esta seção, abordará os procedimentos metodológicos para atender o objetivo geral, proposto na pesquisa, que é compreender o impacto do estresse na motivação dos servidores de duas organizações públicas da cidade de Ituiutaba/MG. A abordagem foi quantitativa, de corte transversal e análise descritiva (COOPER; SCHINDLER, 2011).

Quanto aos objetivos esta pesquisa é descritiva, pois irá descrever os principais fatores estressores, e os motivacionais, além do impacto que o estresse causa na motivação dos funcionários de duas empresas do setor público.

Esta pesquisa quanto aos métodos, se trata de um levantamento (*survey*), relacionadas ao estresse e a motivação, e para a coleta de dados, foram utilizadas duas escalas validadas, sendo uma escala para avaliar o estresse e a outra para avaliar a motivação.

Para a definição da amostra do estudo utilizou-se 95% de nível de confiança e 5% de margem de erro amostral da população de 120 funcionários técnicos-administrativos constituindo uma amostra de 92. Assim, foram aplicados um total de 92 questionários, sendo 46 para os funcionários de um campus fora de sede de uma universidade federal e 46 para os funcionários da Secretaria Municipal de Fazenda. Porém, foram validados 86 questionários devido a seis questionários precisarem ser descartados em virtude de três estarem com rasuras nas respostas, dois continham diversas alternativas marcadas numa mesma pergunta e um com questões em

branco. A amostra da pesquisa foi não probabilística de escolha por conveniência (COOPER; SCHINDLER, 2011).

Antes de iniciar a pesquisa foi solicitada autorização para realizar a coleta de dados. Na Universidade a solicitação foi feita ao Diretor da Unidade acadêmica e ao assessor da reitoria; e na Secretaria Municipal de Fazenda foi ao secretário de fazenda. Após ser deferida as referidas autorizações, fez-se outra solicitação aos coordenadores de cada setor para permissão em abordar os funcionários e todos eles autorizaram a pesquisa desde que não atrapalhasse a rotina, que fossem abordados no intervalo, se possível o fizesse em local reservado, com um ou dois funcionários por dia, e individualmente para não expor as pessoas e nem prejudicasse muito o horário de descanso ou do lanche.

Para avaliar o estresse, foi utilizada a escala EET - Escala de Estresse no Trabalho, criada por Paschoal e Tamayo da Universidade de Brasília que foi validada no ano de 2004. Para avaliar a motivação, foi utilizada a Escala Multi-factorial de Motivação no Trabalho, criada por Ferreira, Diogo, Ferreira e Valente, ambos da Universidade de Lisboa que foi validada no ano de 2006 (vide quadro abaixo).

Itens da Escala de Estresse no Trabalho -EET	Itens da Escala Multi-factorial de Motivação
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	1 Esta Organização tem condições satisfatórias de trabalho
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita.	2 Sinto-me realizado com as funções que desempenho na organização
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	3 Sinto-me satisfeito com a minha remuneração
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.	4 O feedback que recebo no trabalho contribui enquanto fator motivacional
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.	5 Todos os funcionários da organização participam dos processos de tomada de decisão
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.	6 Considero que trabalho num ambiente de cooperação entre colegas
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado.	7 A organização permite o desenvolvimento dos objetivos profissionais
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.	8 Considero que as avaliações periódicas me motivam
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.	9 Gostaria de ser avaliado no meu desempenho periodicamente
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.	10 No desempenho de tarefas é importante demonstrar alguma emotividade
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.	11 Gosto de ser avaliado no desempenho das tarefas
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.	12 Habitualmente desenvolvo estratégias para alcançar as minhas metas
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	13 Tarefas diversificadas são importantes para o bom desempenho das funções
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	14 Existe competitividade no meu grupo de trabalho
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	15 Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.	16 Gostaria de desempenhar funções com maior responsabilidade
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	17 Sinto-me com capacidade para gerir um grupo de trabalho
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.	18 Sinto necessidade de crescer cada vez mais em minha função
19. A falta de compreensão sobre quais são	19 Se existem prêmios atribuídos aos melhores funcionários percebo-os como um fator de motivação profissional
	20 Um dos meus objetivos é alcançar o cargo

<p>minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação.</p> <p>20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.</p> <p>21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas.</p> <p>22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.</p> <p>23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.</p> <p>Fonte: (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).</p>	<p>mais elevado dentro da organização</p> <p>21 Sinto-me motivado quando meu trabalho é elogiado</p> <p>22 Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação</p> <p>23 Considero o meu trabalho monótono</p> <p>24 Sinto-me envolvido (a) emocionalmente com a organização</p> <p>25 Os meus conhecimentos são determinantes na hora de trabalhar 1</p> <p>26 Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções</p> <p>27 Identifico-me com a função que desempenho</p> <p>28 Trabalharia com maior empenho se existissem formas de remuneração alternativa</p> <p>Fonte: (FERREIRA <i>et all</i>, 2006).</p>
--	--

Os questionários foram fechados, de múltipla escolha, contendo cinco pontos, onde 1 é para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente. A escala teve uma parte inicial para caracterização do perfil dos pesquisados, sendo sexo, idade, renda, estado civil, formação, departamento de vínculo na empresa, horas trabalhadas, tempo de serviço prestado para a organização dentre outros que se fizerem necessários, que servirão de possíveis cruzamentos com as escalas propostas.

A escala de estresse continha 23 afirmativas e a escala de motivação continha 28 afirmativas, sendo os alfas de *cronbach* diagnosticado de 0,91 a 0,85 respectivamente.

A coleta de dados foi realizada no local de trabalho tanto na Universidade Federal de Uberlândia, Campus Pontal quanto na Secretaria Municipal de Fazenda em Ituiutaba-MG. Os dados foram tabulados com o apoio do software SPSS 20.0, foram analisados os alfas de *cronbach*, as frequências, as médias e realizados os *Crosstabs*.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 Caracterizações do público estudado

Nesta seção serão apresentadas as características dos pesquisados e a descrição das duas instituições.

A UFU foi criada em 1950, porém nesta época se chamava de Universidade de Uberlândia com os seguintes cursos: Música, Filosofia, Letras e Ciências Econômicas, essa Universidade foi federalizada em 1969 passando a ter o nome de Universidade Federal de Uberlândia. Em 2007 foi inaugurado o Campus Pontal em Ituiutaba – MG que possui 11 cursos sendo: Administração, Ciências Biológicas, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Física, Geografia, História, Matemática, Pedagogia, Química e Serviço Social (FACIP SITE, 2015), e é composto por 60 técnicos administrativos, aos quais foram aplicados esta pesquisa.

A secretaria municipal de Fazenda fica localizada na rua 17 entre a rua 22 e a rua 24. É composta por cinco setores sendo eles: Recursos Humanos, Financeiro, Contábil, Administração e Processamento de dados. O questionário foi aplicado em todos esses setores de forma presencial aos funcionários que concordaram em fazer parte da pesquisa. A tabela 1 mostra a caracterização do perfil desses pesquisados.

Tabela 1 – Variáveis Categóricas

Variáveis qualitativas	Frequência (%)
Instituição	
UFU	47
sec. Mun. De Faz.	53
Sexo	
Feminino	39,4
Masculino	60,6
Idade	
De 20 a 30 anos	36,4
De 31 a 40 anos	31,8
Acima de 41 anos	31,8
Tempo aproximado de deslocamento diário para chegar até o trabalho	
Até 15 min.	80,3
De 16 a 30 min.	18,2
De 31 a 45 min.	1,5
Tempo diário de Trabalho	
Até 04hs	9,1
De 04h01 min à 06hs	27,3
De 06h01 min. À 08hs	47
Acima de 8hs	16,7
Tempo de vínculo empregatício	
Menos de 1 ano	7,6
De 1 a 2 anos	15,2
De 2 a 3 anos	7,6
De 3 a 4 anos	9,1
De 4 a 5 anos	7,6
De 5 a 6 anos	15,2
De 6 a 7 anos	7,6
Mais de 7 anos	30,3
Principal razão que o levou a escolher esse emprego/instituição	
Facilidade do processo	1,5
Remuneração justa	4,5
Gosto da área	24,2
Estabilidade	59,1
Outra	10,6
Total	100

Ao analisar a tabela 1 verifica-se que do total da amostra da pesquisa 47% são servidores da Universidade Federal de Uberlândia, e 53% da secretaria municipal de Fazenda, destes 61% são do sexo masculino, sendo 36 % apresentando idade entre 20 a 30 anos, o tempo aproximado gasto para chegar ao trabalho é de até 15 minutos de 80% desta amostra, 30,3% diz ter mais de 7 anos de vínculo empregatício e o principal motivo que levou esses servidores a escolherem esse emprego 59 % diz ser a estabilidade

5.2 Identificação do estresse nos servidores públicos

A análise de frequência na tabela 2 é referente à escala validada de estresse no trabalho, e ela foi analisada conforme a sua classificação. Essa escala contém 5 pontos conforme abordagem adotada pela escala deve-se unir os discordos e os concordos, sendo ela conhecida como a escala de Likert. A classificação foi a seguinte:

- Os que marcaram discordo totalmente (1) e discordo (2), foram considerados servidores que não se encontram em estado de estresse;

- Os que marcaram concordo em parte (3), foram considerados servidores que possuem nível baixo de estresse;
- Os que marcaram concordo (4), foram considerados servidores que possuem nível moderado de estresse; e,
- Os que marcaram concordo totalmente (5), foram considerados servidores que se encontram em nível elevado de estresse.

A tabela 2 mostra o estresse dos servidores públicos da Universidade Federal de Uberlândia e da Secretaria Municipal de Fazenda.

Tabela 2 - Estresse

Perguntas	Frequências					MÉDIAS	Classificação do Nível de Estresse
	Sem Estresse		Nível Baixo	Nível Moderado	Nível alto		
P1	28,8	24,2	27,3	9,1	10,6	2,48	Nível Baixo
P2	42,4	27,3	19,7	3	7,6	2,06	Nível Baixo
P3	47	24,2	21,2	6,1	1,5	1,91	Sem Estresse
P4	66,7	25,8	4,5	1,5	1,5	1,45	Sem Estresse
P5	27,3	28,8	27,3	7,6	9,1	2,42	Nível Baixo
P6	42,4	31,8	18,2	6,1	1,5	1,92	Sem Estresse
P7	47	18,2	27,3	4,5	3	1,98	Sem Estresse
P8	83,3	10,6	1,5	1,5	3	1,3	Sem Estresse
P9	54,5	28,8	12,1	3	1,5	1,68	Sem Estresse
P10	56,1	30,3	7,6	3	3	1,67	Sem Estresse
P11	62,1	24,2	12,1	1,5	0	1,55	Sem Estresse
P12	60,6	16,7	10,6	9,1	3	1,77	Sem Estresse
P13	27,3	22,7	22,7	16,7	10,6	2,61	Nível Baixo
P14	59,1	25,8	10,6	1,5	3	1,64	Sem Estresse
P15	39,4	28,8	18,2	4,5	9,1	2,15	Nível Baixo
P16	24,2	22,7	28,8	7,6	16,7	2,7	Nível Baixo
P17	39,4	34,8	13,6	4,5	7,6	2,06	Nível Baixo
P18	45,5	28,8	18,2	4,5	3	1,91	Sem Estresse
P19	45,5	28,8	19,7	1,5	4,5	1,91	Sem Estresse
P20	56,1	36,4	4,5	1,5	1,5	1,56	Sem Estresse
P21	65,2	21,2	4,5	3	6,1	1,64	Sem Estresse
P22	47	25,8	13,6	9,1	4,5	1,98	Sem Estresse
P23	48,5	34,8	9,1	3	4,5	1,8	Sem Estresse

Fonte: Elaborado pela autora

De acordo com a tabela 2, com relação ao estresse foram assinaladas mais respostas com discordo totalmente com P8 (incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho, com 83,3% e 54,5% discorda totalmente com P9 (incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade), 56 % discorda totalmente com P10 (fico de mal humor por ter que trabalhar muitas horas seguidas), 62,1% discorda totalmente de P11 (Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior).

Quanto a P12 (Fico irritado com discriminação no meu ambiente de trabalho) 60,6% discorda totalmente, de P14 (Fico de mau humor por me sentir isolado nas organizações) 59,1% discordam totalmente, 56,1% discordam totalmente com P20 (Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias) e 65,2% discorda totalmente com P 21.

De acordo com o trabalho de Glowinkowski e Cooper (1987) e Jex (1998) os participantes da pesquisa destacaram os aspectos que contribuem para elevar o nível

de estresse e entre os principais destaca-se a questão do relacionamento das pessoas

A tabela 2 apresenta a frequência das respostas às perguntas. Verifica-se que 91,30% das respostas encontram-se concentradas na classificação dos não estressados, as perguntas que correspondem a classificação são: P1 a P23 exceto a P7 e P16 que estão na classificação de nível baixo de estresse com 8,7%. Não houve nenhum respondente na classificação dos considerados com nível moderado e elevado.

Ao analisar as médias verificou-se certa divergência nas classificações dos indivíduos que se encontram sem estresse, estresse baixo, moderado e alto. Ou seja, 69,6% das respostas concentra-se na classificação dos considerados não estressados, sendo as perguntas que foram marcadas nesta classificação as seguintes: P3, P4, P6 a P14 e de P18 a P23.

Continuando a análise 30,4% das respostas concentram-se na classificação naqueles que são considerados com estresse baixo, sendo as perguntas relacionadas às seguintes: P1 e P2, P5, P13, P15, P16 e P17. Na categoria de estresse moderado e elevado não houve respondente.

Os resultados mostram que os servidores que se encontram estressados, estão apenas em nível baixo. De acordo com Elgenenni (2013) quando os funcionários experimentam de níveis baixos à moderados de estresse as organizações não precisam se preocupar, porque e sempe normalmente esses níveis podem levar os funcionários a terem um dnho melhor.

A tabela 3 mostra uma comparação entre as variáveis (instituição, sexo, idade e tempo de vínculo) em seus níveis de estresse para verificar divergência entre alguma média com a média geral das perguntas na classificação de nível de estresse.

Tabela 3 - Estresse

Perguntas	Instituição		Sexo		Tempo Vínculo								Idade		
	UFU	Secretaria Fazenda	Masculino	Feminino	menos de 1 ano	de 1 a 2 anos	de 2 a 3 anos	de 3 a 4 anos	de 4 a 5 anos	de 5 a 6 anos	de 6 a 7 anos	mais de 7 anos	De 20 a 30 anos	De 31 a 40 anos	Acima de 41 anos
P1	2,29	2,66	2,35	2,58	2,00	2,10	2,20	2,50	3,80	2,40	1,80	2,75	2,38	2,81	2,29
P2	1,97	2,14	2,15	2,00	1,60	1,40	2,20	1,67	3,00	2,20	1,80	2,35	1,75	2,33	2,14
P3	2,00	1,83	1,92	1,90	1,80	1,30	1,80	1,67	2,20	2,30	2,00	2,05	1,58	2,29	1,90
P4	1,42	1,49	1,58	1,38	1,40	1,20	1,00	1,50	1,60	1,70	1,40	1,55	1,21	1,71	1,48
P5	2,65	2,23	2,69	2,25	2,00	1,90	3,20	2,00	1,80	2,70	2,60	2,70	2,13	2,67	2,52
P6	1,94	1,91	1,96	1,90	1,80	1,90	1,60	1,67	1,40	2,20	2,00	2,10	1,83	2,10	1,86
P7	2,19	1,80	1,73	2,15	1,60	1,90	1,60	2,17	1,00	2,80	1,40	2,15	1,83	1,95	2,19
P8	1,42	1,20	1,15	1,40	1,20	1,10	1,00	1,83	1,00	1,90	1,20	1,15	1,21	1,38	1,33
P9	1,77	1,60	1,62	1,73	2,00	1,40	1,40	1,83	1,40	2,20	1,20	1,70	1,50	1,90	1,67
P10	1,94	1,43	1,65	1,68	1,40	1,60	2,00	1,67	1,40	2,60	1,40	1,35	1,58	1,90	1,52
P11	1,65	1,46	1,77	1,40	1,60	1,20	2,00	1,50	1,20	1,50	1,60	1,70	1,42	1,48	1,76
P12	1,74	1,80	1,50	1,95	1,80	1,50	1,20	1,67	1,20	2,70	1,40	1,85	1,50	1,90	1,95
P13	2,35	2,83	3,04	2,33	2,20	1,60	3,80	2,17	3,20	2,80	2,40	2,85	2,58	2,57	2,67
P14	1,61	1,66	1,73	1,58	1,60	1,60	1,60	1,33	1,20	1,70	1,60	1,85	1,58	1,71	1,62
P15	1,84	2,43	2,08	2,20	1,80	1,70	2,20	1,67	2,80	2,30	1,80	2,45	2,08	2,05	2,33
P16	2,74	2,66	2,77	2,65	3,00	2,10	3,80	1,67	3,20	3,20	2,60	2,60	2,63	2,67	2,81
P17	2,13	2,00	2,38	1,85	2,60	1,90	2,80	1,50	1,60	2,40	1,60	2,05	2,00	2,10	2,10
P18	1,97	1,86	1,50	2,18	1,60	1,80	1,40	1,33	1,60	2,80	2,20	1,90	1,71	2,38	1,67
P19	1,97	1,86	1,85	1,95	1,60	1,70	1,60	1,67	2,40	2,60	2,00	1,75	1,88	2,33	1,52
P20	1,55	1,57	1,65	1,50	1,40	1,30	2,00	1,50	1,40	1,80	1,40	1,60	1,63	1,57	1,48

P21	1,68	1,60	1,69	1,60	1,80	1,60	3,00	1,33	1,80	1,70	1,20	1,40	1,83	1,57	1,48
P22	1,90	2,06	1,92	2,03	2,00	1,60	1,60	2,00	1,40	2,70	1,40	2,20	1,92	2,19	1,86
P23	1,65	1,94	1,77	1,83	2,20	1,90	1,40	1,67	2,40	1,80	1,40	1,75	1,88	1,71	1,81

Fonte: Elaborada pela autor

A tabela 3 mostra a relação da análise crosstab do estresse entre as duas instituições, ela foi feita com base também na classificação da tabela de Likert, como se pode observar os servidores da Universidade Federal de Uberlândia apresentou menos estressados que os da Secretaria Municipal de Fazenda, pois 69,6% de servidores UFU estão fora do estado de estresse e 30,4% com nível baixo, já os da Secretaria Municipal de fazenda 65,2% estão fora do estado de estresse, 34,8% com nível baixo.

Ao analisar o gênero verifica-se que de forma geral as mulheres são mais estressadas que os homens, pois 69,6% dos homens estão sem estresse, 26,1% com nível baixo e 4,3% com nível moderado, enquanto as mulheres 60,9 % sem estresse, 39,1% com nível baixo.

Em relação ao tempo de vínculo pode-se observar que aqueles que têm de 2 a 3 anos de casa são menos estressados, pois 91,30% estão sem estresse e 8,7% com nível baixo. Aqueles com menos de 1 ano 65,2% sem estresse, 30,4% com nível baixo e 4,35% com nível moderado de estresse, de 3 a 4 anos 78,3% sem estresse e 21,7% com nível baixo. De 5 a 6 anos 30,4% sem estresse, 65,2% com nível baixo e 4,3% com nível moderado. De 6 a 7 anos 69,7% sem estresse e 30,4% com nível baixo. Mais de 7 anos, 52,2% sem estresse e 47,8% com nível baixo.

Quanto a idade verifica-se que os mais novos são menos estressados, pois àqueles que possuem de 20 a 30 anos 73,9% está sem estresse e 26,1% com nível baixo de estresse. Já os que possuem idade de 31 a 40 anos, 47,8% deles estão sem estresse e 52,2% com nível baixo de estresse. Dos que estão acima de 41 anos, 65,2% sem estresse e 34,8% com níveis baixos de estresse.

A média geral do estresse encontrada foi de 2,20, nível considerado baixo. Esses resultados mostram que esses servidores passaram pela fase de alarme e resistência, voltando ao estado de equilíbrio e por isso permaneceram em apenas nível baixo e moderado de estresse, não chegando ao nível elevado.

De acordo com Arantes e Vieira (2010), a fase de alarme é a resposta inicial do corpo para convocar a defesa do organismo, após essa fase o organismo pode passar para a fase de resistência, onde acontece o momento da adaptação. Se o organismo sobreviveu à fase do alarme, é porque ele alcançou um equilíbrio e não passou para a fase da exaustão, quando chega a nível elevado de estresse e causa distúrbios e problemas de saúde.

5.3 Identificação da motivação nos servidores públicos

A análise de frequência na tabela 4 e 5, é referente a escala validada de motivação no trabalho, e ela foi analisada conforme a sua classificação. Essa escala contem 5 pontos conforme abordagem adotada pela escala deve-se unir os discordos e os concordos, sendo ela conhecida como a escala de Likert. A classificação foi a seguinte:

- Os que marcaram discordo totalmente (1) e discordo (2), foram considerados servidores desmotivados;
- Os que marcaram concordo em parte (3), concordo (4) e concordo totalmente (5), foram considerados servidores motivados.

A tabela 4 mostra as frequências e médias da motivação nos servidores públicos da Universidade Federal de Uberlândia e da Secretaria Municipal de Fazenda.

Tabela 4 - Motivação

Perguntas	Frequências				MÉDIAS	Classificação do Nível de Estresse	
	Sem Motivação		Nível baixo	Nível Moderado			Nível Elevado
P24	7,6	7,6	42,4	28,8	13,6	3,33	Nível Moderado
P25	6,1	10,6	33,3	30,3	19,7	3,47	Nível Moderado
P26	13,6	16,7	39,4	19,7	10,6	2,97	Nível Baixo
P27	9,1	19,7	27,3	31,8	12,1	3,18	Nível Moderado
P28	22,7	36,4	24,2	9,1	7,6	2,42	Nível Baixo
P29	9,1	15,2	28,8	39,4	7,6	3,21	Nível Moderado
P30	6,1	18,2	36,4	31,8	7,6	3,17	Nível Moderado
P31	10,6	22,7	31,8	22,7	12,1	3,03	Nível Moderado
P32	7,6	12,1	19,7	48,5	12,1	3,45	Nível Moderado
P33	6,1	9,1	34,8	34,8	15,2	3,44	Nível Moderado
P34	1,5	10,6	27,3	45,5	15,2	3,62	Nível Moderado
P35	1,5	9,1	28,8	33,3	27,3	3,76	Nível Moderado
P36	1,5	1,5	25,8	45,5	25,8	3,92	Nível Moderado
P37	12,1	27,3	30,3	21,2	9,1	2,88	Nível Baixo
P38	0	1,5	7,6	45,5	45,5	4,35	Nível Elevado
P39	4,5	12,1	30,3	25,8	27,3	3,59	Nível Moderado
P40	1,5	9,1	28,8	39,4	21,2	3,7	Nível Moderado
P41	0	7,6	21,2	34,8	36,4	4	Nível Moderado
P42	7,6	7,6	21,2	40,9	22,7	3,64	Nível Moderado
P43	15,2	28,8	16,7	19,7	19,7	3	Nível Baixo
P44	1,5	0	7,6	37,9	53	4,41	Nível Elevado
P45	1,5	9,1	28,8	42,4	18,2	3,67	Nível Moderado
P46	24,2	30,3	27,3	13,6	4,5	2,44	Nível Baixo
P47	6,1	18,2	27,3	36,4	12,1	3,3	Nível Moderado
P48	0	6,1	16,7	50	27,3	3,98	Nível Moderado
P49	6,1	15,2	21,2	40,9	16,7	3,47	Nível Moderado
P50	3	7,6	18,2	37,9	33,3	3,91	Nível Moderado
P51	0	10,6	18,2	37,9	33,3	3,94	Nível Moderado

Fonte: Elaborado pela autora

Com relação a análise da frequência da motivação, visualizados na tabela 4, 42,4% concorda em parte com P24 (Esta Organização tem condições de trabalho satisfatórias), 33,3% concorda em parte com P25 (Sinto-me realizado com as funções que desempenho na organização) e 39,4% concorda em parte com P26 (Sinto-me satisfeito com a minha remuneração), 48,5% dos pesquisados concorda que gostaria de ser avaliado em seu desempenho periodicamente P32, 45,5% diz gostar de ser avaliado no desempenho das tarefas P34, 45,5% concorda que Tarefas diversificadas são importantes para o bom desempenho das funções P36, 45,% acredita que ter expectativa de carreira é importante para a motivação no trabalho P38, 42% dos respondentes considera-se uma pessoa com grande motivação P45, 50% entendem que seus conhecimentos são determinantes na hora de trabalhar P48 e 40% se aborrece quando não compreende a finalidade de suas funções P49.

Referente a frequência das respostas verifica-se que 10,7% são considerados desmotivados, e as perguntas referentes a elas são: P28, P43 e P46. Os que demonstram motivação baixa são 25%% da amostra da pesquisa, e as perguntas

relacionadas são: P24,P25,P26,P30,P31,P37 e P39. Os que apresentam níveis moderados de estresse compreendem 53,6% da amostra totais sendo as perguntas de P27,P29, P32 a P36, P40, P42,P45,P47,P48,P49,P50 e P51, e por fim 10,7% apresentam motivação elevada sendo a P38, P41 e P44.

Com base nos resultados da motivação verifica-se que os servidores se encontram de nível moderado a nível elevado de motivação (VANDERLEY; XIMENES, 2008), o trabalho é uma das principais fontes de satisfação das necessidades humanas. No entanto, ao analisar as médias da motivação verifica-se certa divergência a análise da frequência. Pode-se verificar que 17,9% dos respondentes são considerados com nível baixo de motivação, sendo as perguntas relacionadas a essa classificação as seguintes: P26, P28,P37,P43 e P46; 75% foram considerados com níveis moderados de motivação sendo as questões, P14, P25, P27, P29, P30 a P36, P39 a P42, P45, P47 a P51; 7,1% apresentam níveis elevados de motivação as seguintes questões, P38 e P44. Maslow já na década de 40 estudava o ser humano para entender a forma que buscava realizar suas necessidades, e defendia que essas necessidades que vão da sobrevivência até as de autorealização são de grande significância para determinar o nível de motivação de cada indivíduo (STONER; FREEMAN, 2007).

A tabela 5 mostra a diferença dos níveis de motivação entre as duas instituições, e a relação dos servidores em geral com a motivação, quanto ao gênero, tempo de vínculo e idade.

Tabela 5 - Motivação

Perguntas	Instituição		Sexo		Tempo Vínculo								Idade		
	UFU	Secretaria Fazenda	Masculino	Feminino	menos de 1 ano	de 1 a 2 anos	de 2 a 3 anos	de 3 a 4 anos	de 4 a 5 anos	de 5 a 6 anos	de 6 a 7 anos	mais de 7 anos	De 20 a 30 anos	De 31 a 40 anos	Acima de 41 anos
P24	3,61	3,09	3,62	3,15	2,60	4,30	3,60	3,33	3,40	3,60	3,20	2,85	3,63	2,90	3,43
P25	3,55	3,40	3,73	3,30	2,60	4,00	3,80	3,50	3,00	3,50	3,40	3,45	3,88	2,86	3,62
P26	3,29	2,69	2,92	3,00	2,60	3,30	3,20	3,17	1,80	3,60	2,20	2,95	3,21	2,76	2,90
P27	3,39	3,00	3,00	3,30	3,20	3,40	2,80	2,83	3,20	3,50	3,60	3,00	3,33	3,24	2,95
P28	2,68	2,20	2,58	2,33	2,20	3,10	2,00	2,67	2,00	2,50	2,40	2,25	2,46	2,33	2,48
P29	3,35	3,09	3,58	2,98	3,60	3,80	3,20	3,33	3,20	2,80	3,20	3,00	3,67	2,76	3,14
P30	3,45	2,91	3,27	3,10	2,80	3,90	3,20	3,33	3,00	3,50	3,20	2,70	3,46	3,10	2,90
P31	3,35	2,74	3,04	3,03	3,20	3,60	3,80	2,67	3,20	3,10	2,80	2,60	3,38	2,90	2,76
P32	3,16	3,71	3,58	3,38	3,60	3,80	3,20	3,33	3,60	3,20	2,80	3,60	3,46	3,19	3,71
P33	3,45	3,43	3,50	3,40	2,80	4,30	3,00	3,67	3,40	2,90	3,20	3,55	3,50	3,10	3,71
P34	3,35	3,86	3,65	3,60	3,40	4,00	3,20	3,50	4,00	3,40	3,00	3,80	3,58	3,43	3,86
P35	3,71	3,80	4,12	3,53	3,20	4,00	4,00	2,83	4,40	4,00	3,20	3,85	3,96	3,62	3,67
P36	3,87	3,97	4,04	3,85	3,80	4,50	4,20	3,67	4,20	3,80	3,00	3,90	4,17	3,62	3,95
P37	2,55	3,17	2,50	3,13	2,20	2,80	2,00	2,67	2,60	3,10	2,60	3,40	2,63	3,00	3,05
P38	4,42	4,29	4,42	4,30	4,20	4,40	4,60	4,17	4,60	4,40	4,60	4,20	4,46	4,29	4,29
P39	3,23	3,91	3,69	3,53	4,00	3,70	3,20	2,50	4,00	3,40	2,80	4,05	3,58	3,62	3,57
P40	3,71	3,69	3,88	3,58	2,80	3,60	3,80	3,33	4,00	3,80	3,80	3,90	3,42	4,00	3,71
P41	3,84	4,14	4,00	4,00	3,40	4,30	3,60	3,50	4,20	4,00	3,60	4,30	3,88	4,05	4,10
P42	3,48	3,77	3,46	3,75	4,00	3,80	3,00	4,00	4,40	3,70	3,20	3,40	3,75	3,62	3,52
P43	2,45	3,49	3,27	2,83	3,00	3,70	3,00	2,17	4,00	1,80	2,20	3,45	3,04	2,95	3,00
P44	4,48	4,34	4,38	4,43	4,00	4,80	4,80	4,00	4,60	4,50	4,80	4,15	4,54	4,43	4,24
P45	3,84	3,51	3,69	3,65	3,40	4,10	4,00	3,50	3,20	4,20	3,20	3,45	3,75	3,71	3,52
P46	2,35	2,51	2,73	2,25	2,20	2,90	2,00	2,50	2,80	2,60	2,40	2,20	2,67	2,48	2,14
P47	3,39	3,23	3,54	3,15	2,60	3,60	3,60	3,17	3,40	3,30	3,40	3,25	3,38	3,29	3,24

P48	3,94	4,03	4,08	3,93	3,60	3,60	4,60	4,00	4,20	3,60	3,60	4,35	4,00	3,67	4,29
P49	3,45	3,49	3,62	3,38	3,20	3,50	4,20	3,67	3,40	3,30	3,20	3,45	3,38	3,19	3,86
P50	3,74	4,06	3,81	3,98	3,40	4,40	4,00	3,67	4,20	3,60	3,80	3,95	4,13	3,57	4,00
P51	3,68	4,17	4,04	3,88	3,60	3,70	3,60	3,67	4,80	3,40	4,60	4,20	3,88	4,00	3,95

Fonte: Elaborado pela autora

Já em relação à análise Crosstab da tabela 5, que foi realizada com base na classificação da escala de Likert, pode-se observar que os servidores da Universidade Federal de Uberlândia são mais motivados que os servidores da Secretaria Municipal de Fazenda, pois 14,3% dos servidores UFU estão nível baixo de motivação, 78,6% com nível moderado e 7,1 %, nível elevado. Já os servidores da Secretaria Municipal de Fazenda 17,9% nível baixo o que representa uma maior quantidade em comparação com os servidores UFU, 60,7%, com nível moderado e 21,4% com nível elevado.

Ao analisar o Gênero percebe-se que tanto os homens quanto as mulheres encontram-se em níveis satisfatórios de motivação. As mulheres possuem níveis de motivação mais moderados enquanto os homens possuem mais níveis elevados. Quanto aos homens 14,4% deles com nível baixo, 60,7% nível moderado e 25% com nível elevado. Já as mulheres 14,3% nível baixo, 75% com nível moderado e 10,7% com nível elevado.

Ao analisar as idades observa-se que os mais novos são os que se apresentam mais motivados em nível moderado pois os com idade de 20 a 30 anos 10,7% nível baixo, 71,4% com nível moderado e 17,9% com nível elevado. Em idade de 31 a 40 anos 28,6% com nível baixo, 53,6% com níveis moderados e 17,9% nível elevado. Aqueles que estão acima de 41 apresentam 21,4% com nível baixo, 60,7% com níveis moderados e 17,9% com níveis elevados.

A média geral da motivação encontrada na pesquisa foi de 3,60, nível considerado moderado. Esses resultados mostraram que os servidores públicos municipais (Secretaria da Fazenda) e federais (Universidade Federal de Uberlândia, Campus Pontal) encontram-se em níveis satisfatórios de motivação e acordo com Elgennen (2013), a motivação é algo, que impulsiona as pessoas a terem dado comportamento ou ação dirigida a certos objetivos. Esses comportamentos podem ser de ordem pessoal, percebida ou imposta, podendo ser essa motivação intrínseca ou extrínseca.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse atualmente tem sido objeto de estudo constante pois no mercado de trabalho muitos indivíduos têm apresentado níveis tão significativos de estresses que tem sido capaz de impactar na saúde e vida pessoal dos trabalhadores, como é o caso dos estudo realizados por Machado e Nossa (2012) que mostra um estresse tão elevado em trabalhadores de casas lotéricas no espírito Santo que tem impactado em sua qualidade de vida. E a pesquisa de Gomes *et all* (2013) que mostra o estresse em colaboradores do setor bancário público e privado, esses resultados também mostra presença desse fenômeno e as consequências advindas através dele.

Este assunto é importante para a academia, pois pode contribuir para os estudos científicos da área de Gestão de Pessoas, apontando de que maneira o estresse impacta na motivação de um indivíduo que trabalha no setor público.

Em relação ao estresse e a motivação no trabalho de um modo geral, os servidores das duas instituições apresentaram resultados bem positivos, apresentando-se sem estresse e nível baixo de estresse. Com motivação a maior

parte em nível moderado a elevado, não demonstrando índices classificados como sem motivação.

Pode-se dizer, com base nos resultados, que a inexistência de nível de estresse e nível baixo, reflete em níveis elevados de motivação, o que pode trazer resultados muito bons para essas organizações, como o aumento da produtividade, comprometimento do servidor com o trabalho e mais eficiência e eficácia na prestação de serviços.

Verifica-se na pesquisa de Braga e Marques (2008), que a sobrecarga de trabalho imposto pelo uso intensivo de tecnologia e realização de várias atividades, e cobrança, tem causado tensão excessiva no ambiente de trabalho, e a maioria dos gestores do setor de energia apresentam níveis de estresse leve a moderado, apresentando também estresse intenso.

Outra pesquisa que foi realizada em setor público, na COPASA, de Paiva e Couto (2007) mostra que os gestores apresentam uma boa qualidade de vida, e apontam realidade de estresse.

Sugere-se para próximos estudos, que seja pesquisado o nível de estresse e motivação de funcionários de empresa privada e pública, verificando a diferença dos níveis existentes entre esses dois tipos de instituição, sugere-se também pesquisas nas esferas Municipais e Federais para identificar os fatores que influenciam no aumento ou na queda do nível de estresse e motivação desses servidores públicos.

Esta pesquisa pode contribuir para o conhecimento dos líderes das organizações públicas e para o conhecimento dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

ARANTES, M. A; VIEIRA, M. J. F. **Estresse: Clínica Psicanalítica**. 3. ed. Belo Horizonte: Pearson, 2010.

BRAGA, Clarissa Daguer; ZILLE, Luciano; MARQUES, Antonio Luiz. **O consumo de Energia de quem Produz Energia: Estudando o Estresse Ocupacional e seus Efeitos em Gestores de uma Empresa Brasileira do Setor de Energia Elétrica**. *Alcance*, Rio de Janeiro, p.478-496, 2008.

DOI, Marcelo Yugi. **Spas e Terapias Alternativas**. São Paulo: Pearson, 2012.

ELGENNENI, S. M. **Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicação**. São Paulo: Pearson, 2013.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo. **Psicologia Organizacional**. Belo Horizonte: Pearsin, 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GLOWINKOWSKI, Steven P.; COOPER, Cary L. **Managers and professionals in business/industrial settings: the research evidence**. In: IVANCEVICH, J. M.; GANGSTER, D. C. (Orgs.). *Job stress: from theory to suggestion*. Nova York: Haworth, 1987.

GOMES, Tarízi Cioccarri et al. **Estresse no Trabalho em Colaboradores do Setor Bancário Público e Privado**. In: IV ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DE TRABALHO, 2013, Brasília. **EnGPR**. Brasília: Anpad, 2014.

JEX, Steve M. ***Stress and job performance***. Londres: Sage Publications, 1998.

MACHADO, Erika Castro; NOSSA, Silvania Neris. **Nível de Estresse nos Trabalhadores em Casas Lotéricas do Estado do Espírito Santo**:. In: XXXVI ENCONTRO DO ANPAD, 2012. Rio de Janeiro: **EnANPAD**, 2012.

MAFFIA, Lyovan Neves; PEREIRA, Luciano Zille. **Estresse Ocupacional: Estudo com Gestores que Atuam nas Secretarias de Governo do Estado de Minas Gerais**. In: XXXVI ENCONTRO DO ANPAD. Rio de Janeiro: Enanpad, 2013.

MORRIS.C.G, MAISTRO.A.A. **Introdução à psicologia**. São Paulo: PEARSON, 2004.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C. M. **Clima Organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização**. SEGT, 2012.

Paiva, K. C. M. de, & Couto, J. H. S. do (2007, junho). **Qualidade de vida e estresse gerencial pós 'choque de gestão': o caso da COPASA-MG**. *Anais do Encontro Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Natal, RN, Brasil, 1.

ROBBINS, Stephen P.. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson, 2007.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: TEORIA E PRÁTICA NO CONTEXTO BRASILEIRO**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

ROBBINS. S. P.; DECENZO.D. A. **Fundamentos de administração conceitos essenciais e aplicação**. São Paulo: Pearson, 2004.

SCHINDLER, Pamela S.; COOPER, Donald R.. **Métodos de Pesquisa Em Administração**. São Paulo: Bookman, 2011.

STONER, James A.f.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: S.a, 1994.

TAMAYO, Alvaro. **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: All Books, 2008.