

IMPACTO DO ESTRESSE LABORAL E SUA RELAÇÃO COM A SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE GESTORES DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM SOBRAL-CE

IMPACT OF WORKPLACE STRESS AND ITS RELATIONSHIP WITH BURNOUT SYNDROME AMONG MANAGERS IN THE CONSTRUCTION SECTOR IN SOBRAL-CE

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DIRECTIVOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN SOBRAL-CE

Eder Paulus Moraes Guerra¹

DOI: 10.54899/dcs.v22i84.3671

Recibido: 28/10/2025 | Aceptado: 29/10/2025 | Publicación en línea: 14/11/2025.

RESUMO

A pesquisa investigou o impacto do estresse laboral e sua relação com a Síndrome de Burnout entre gestores do setor da construção civil de Sobral-CE. A literatura, fundamentada em autores como Santos (2018), Almeida (2017) e Hirschle e Gondim (2020), destaca a relevância científica do estudo ao evidenciar a crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente em setores de alta demanda como a construção civil. A Síndrome de Burnout é definida como um estado de exaustão física e emocional resultante do estresse crônico no trabalho. Os objetivos incluem identificar os níveis de estresse e Burnout entre os gestores, bem como propor estratégias de intervenção para mitigar esses efeitos. O método empregado foi um estudo transversal explicativo com abordagem quantitativa. Os dados foram coletados por meio de questionários estruturados, que abordaram tanto dados demográficos quanto questões específicas relacionadas ao estresse e Burnout. Os resultados indicaram níveis significativos de estresse e incidência de Burnout entre os gestores, destacando a necessidade urgente de intervenções eficazes. A análise dos dados revelou que fatores como a alta demanda de trabalho, a pressão por resultados e a falta de suporte social são determinantes críticos para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. A discussão aborda a importância de políticas organizacionais voltadas para a saúde mental, enfatizando que a prevenção e o manejo do Burnout não são apenas benéficos para os indivíduos, mas também para a produtividade e sustentabilidade das empresas.

Palavras-chave: Gestores. Construção Civil. Estresse Ocupacional. Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The research investigated the impact of workplace stress and its relationship with burnout syndrome among construction managers in Sobral, Ceará. The literature, based on authors such

¹ Mestre em Computação Aplicada, Universidade Federal do Ceará (UFC), Fortaleza, Ceará, Brasil.
E-mail: eder_paulus@uwanet.br

as Santos (2018), Almeida (2017), and Hirschle and Gondim (2020), highlights the scientific relevance of the study by highlighting the growing concern about mental health in the workplace, especially in high-demand sectors such as construction. Burnout syndrome is defined as a state of physical and emotional exhaustion resulting from chronic stress at work. The objectives include identifying stress and burnout levels among managers and proposing intervention strategies to mitigate these effects. The method employed was an explanatory cross-sectional study with a quantitative approach. The method employed was an explanatory cross-sectional study with a quantitative approach. Data were collected through structured questionnaires, which addressed both demographic data and specific issues related to stress and burnout. The results indicated significant levels of stress and burnout incidence among managers, highlighting the urgent need for effective interventions. Data analysis revealed that factors such as high work demands, pressure for results, and lack of social support are critical determinants of the development of burnout syndrome. The discussion addresses the importance of organizational policies focused on mental health, emphasizing that preventing and managing burnout are not only beneficial for individuals but also for the productivity and sustainability of companies.

Keywords: Managers. Civil Construction. Occupational Stress. Burnout Syndrome.

RESUMEN

La investigación investigó el impacto del estrés laboral y su relación con el síndrome de burnout en gerentes de construcción en Sobral, Ceará. La literatura, basada en autores como Santos (2018), Almeida (2017) y Hirschle y Gondim (2020), destaca la relevancia científica del estudio al destacar la creciente preocupación por la salud mental en el trabajo, especialmente en sectores de alta demanda como la construcción. El síndrome de burnout se define como un estado de agotamiento físico y emocional resultante del estrés crónico en el trabajo. Los objetivos incluyen identificar los niveles de estrés y burnout en gerentes y proponer estrategias de intervención para mitigar estos efectos. El método empleado fue un estudio transversal explicativo con un enfoque cuantitativo. Los datos se recopilaban mediante cuestionarios estructurados que abordaron tanto datos demográficos como cuestiones específicas relacionadas con el estrés y el síndrome de burnout. Los resultados indicaron niveles significativos de incidencia de estrés y burnout entre los directivos, lo que pone de relieve la urgente necesidad de intervenciones eficaces. El análisis de datos reveló que factores como las altas exigencias laborales, la presión por los resultados y la falta de apoyo social son determinantes críticos del desarrollo del síndrome de burnout. El debate aborda la importancia de las políticas organizacionales centradas en la salud mental, enfatizando que la prevención y la gestión del burnout no solo benefician a las personas, sino también a la productividad y la sostenibilidad de las empresas.

Palabras clave: Gerentes. Construcción Civil. Estrés Laboral. Síndrome de Burnout.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional, um problema crescente no mercado de trabalho globalizado, impacta significativamente a saúde e a produtividade dos trabalhadores, especialmente em setores de alta demanda como a construção civil. Gestores de micro e pequenas empresas nesse setor enfrentam desafios diários que podem levar a problemas graves de saúde mental, incluindo a Síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (Hirschle; Gondim, 2020; Schmidt; Diehl, 2018).

Este estudo investiga o impacto do estresse laboral e sua relação com a Síndrome de Burnout entre gestores do setor da construção civil de Sobral-CE. Através de uma metodologia quantitativa, utilizando questionários estruturados aplicados a uma amostra de 50 gestores, a pesquisa busca identificar as principais manifestações do estresse ocupacional nesse grupo específico. Adicionalmente, o estudo se propõe a formular estratégias de prevenção e intervenção, com o objetivo de promover o bem-estar dos gestores e contribuir para a melhoria das práticas de gestão de saúde ocupacional no setor.

A escolha de Sobral-Ce como foco da pesquisa justifica-se pela necessidade de aprofundar o conhecimento sobre as particularidades do estresse ocupacional nesse setor e região, e de propor medidas preventivas e de intervenção que possam ser aplicadas localmente. Espera-se que este estudo contribua para a literatura sobre saúde ocupacional, fornecendo diretrizes práticas para a prevenção e o manejo da Síndrome de Burnout na construção civil.

Ao analisar a complexa relação entre o estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout, a pesquisa busca compreender como o estresse crônico, se não identificado e manejado adequadamente, pode desencadear respostas psicológicas e físicas adversas, culminando na Síndrome de Burnout. A investigação se aprofunda na maneira como essa síndrome afeta a qualidade de vida dos gestores, impacta a produtividade e a qualidade do trabalho, e, consequentemente, a saúde organizacional como um todo.

A relevância do tema justifica-se pela necessidade de ampliar a compreensão sobre a alta prevalência da Síndrome de Burnout entre profissionais, especialmente em setores de alta demanda como a construção civil. O estudo busca contribuir para a desmistificação do estresse no trabalho e para a conscientização sobre os seus malefícios, visando a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

A globalização intensificou a competitividade no mercado, gerando uma cultura

organizacional focada em resultados e exacerbando a desigualdade entre os membros. Essa cultura, permeada por estressores organizacionais, como a perda de valores, o aumento do egoísmo e a busca incessante por resultados, pode levar ao estresse laboral crônico e, conseqüentemente, à Síndrome de Burnout, caso não seja adequadamente gerenciada.

A Síndrome de Burnout, uma resposta psicológica ao estresse crônico relacionado ao trabalho, caracteriza-se por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, impactando negativamente a cognição, a eficiência no trabalho e a qualidade de vida do indivíduo.

A atividade laboral por si só gera estresse, pois determina a exposição do colaborador a determinados estressores, que dependendo de como são vivenciados, enfrentados e resolvidos, determinará a resposta individual, seja ela adaptativa ou desadaptativa. Quando o trabalhador faz parte de uma organização, ele está rodeado de diversos fatores que podem motivá-lo ou desmotivá-lo, refletindo isso na sua vida profissional e extralaboral (Estupinan; Botero, 2016).

De acordo com os estudos de Estupinan e Botero (2016), a Síndrome de Burnout tem conseqüências negativas tanto para o trabalhador quanto para a empresa. No trabalhador as conseqüências estão relacionadas a fatores psicossomáticos, comportamentais, emocionais, atitudinais e sociais:

- Problemas de saúde física e mental: dores de cabeça, fadiga crônica, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais, ansiedade, depressão, irritabilidade, perda de autoestima, isolamento social e ideação suicida.
- Diminuição da produtividade: dificuldade de concentração, aumento de erros, lentidão na execução de tarefas, desmotivação, absenteísmo e abandono do emprego.

Enquanto as conseqüências para a empresa fazem com que o comprometimento dos trabalhadores seja reduzido.

- Aumento da rotatividade de pessoal: perda de profissionais qualificados, custos com recrutamento e treinamento de novos funcionários.
- Queda na qualidade dos serviços prestados: insatisfação dos clientes, perda de competitividade no mercado.
- Aumento de custos com saúde: afastamentos por licença médica, custos com tratamentos de saúde.
- Deterioração do clima organizacional: aumento de conflitos interpessoais, queda na motivação e no engajamento dos funcionários.

- Reconhecimento e Subnotificação da Síndrome de Burnout

O Maslach Burnout Inventory (MBI) é uma ferramenta importante para o diagnóstico da Síndrome de Burnout, permitindo a identificação dos seus sintomas e a avaliação do seu impacto na vida do trabalhador. O MBI é um questionário autoaplicável que avalia as três dimensões da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal.

É comum na construção civil inserir profissionais em projetos de alto estresse, sem incentivar práticas saudáveis como alimentação adequada e sono suficiente, mas ainda assim esperar um desempenho de alto nível. Embora os trabalhadores, frequentemente, consigam entregar os projetos, isso ocorre a um custo elevado para sua saúde, contribuindo para a segunda maior taxa de suicídio entre todos os setores (Pearson, 2021).

A indústria da construção civil é considerada uma das mais perigosas e insalubres devido aos elevados níveis de estresse e ao ambiente orientado para tarefas. Os projetos de construção, geralmente de grande escala, complexos e integrados, envolvem múltiplas partes interessadas, expondo os profissionais a altos níveis de risco e exigindo que lidem com tarefas complexas em prazos limitados (Ni et al., 2022).

O Burnout impacta negativamente a qualidade do trabalho, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores, o desempenho laboral e, conseqüentemente, a organização (Estupinan; Botero, 2016).

Gestores com recursos psicológicos esgotados tendem a apresentar comportamentos negativos de gestão, agindo de forma destrutiva com seus liderados, especialmente sob pressão (Taube; Carlotto, 2022). O estresse e a ansiedade podem afetar a capacidade do gestor de se dedicar à organização, comprometendo sua liderança e a saúde da equipe (Sanches et al., 2016).

A pesquisa de Freitas et al. (2021) demonstra que o tempo de atuação no setor da construção civil é um fator de estresse, especialmente para aqueles com mais de 5 anos de experiência. A exposição prolongada aos estressores do ambiente de trabalho pode levar ao esgotamento físico e mental, aumentando o risco de Burnout.

A diversidade de cargos na construção civil, cada um com suas responsabilidades e desafios específicos, influencia a experiência de estresse e Burnout entre os gestores. A Teoria do Recurso-Conservação (Hobfoll, 1989) sugere que gestores em diferentes cargos têm acesso a diferentes tipos de recursos que podem ajudar a mitigar o estresse e prevenir o Burnout.

A análise dos dados sobre o tempo de atuação em cargos de gestão na construção civil em Sobral-Ce revela uma distribuição diversificada de experiência, com gestores em diferentes

estágios de carreira. Essa variedade pode impactar a dinâmica organizacional e a abordagem ao estresse ocupacional, com gestores novatos necessitando de mais orientação e os mais experientes podendo oferecer mentoria (Teoria da Aprendizagem Social - Bandura, 1977).

A Teoria das Demandas-Recursos do Trabalho (Demerouti et al., 2001; Bakker e Demerouti, 2007) e o Modelo de Estresse de Karasek (Karasek, 1979) ajudam a compreender como as demandas do trabalho, o controle sobre o trabalho e o suporte organizacional influenciam o estresse e o Burnout.

A despersonalização, um dos componentes da Síndrome de Burnout (Maslach; Jackson, 1981), é um mecanismo de enfrentamento utilizado por trabalhadores que se sentem sobrecarregados pelas demandas do trabalho e pela falta de recursos (Teoria das Demandas-Recursos do Trabalho - Bakker e Demerouti, 2007). A Teoria da Equidade (Adams, 1965) sugere que a percepção de injustiça no trabalho também pode contribuir para a despersonalização.

A Teoria Yerkes-Dodson (Yerkes; Dodson, 1908) explica a relação entre estresse e produtividade, mostrando que existe um nível ótimo de estresse que leva ao desempenho máximo. O Modelo Demanda-Controle (Karasek, 1979) e o Modelo de Desgaste Progressivo (Schaufeli; Bakker, 2004) complementam essa perspectiva, mostrando como o estresse crônico pode impactar negativamente a produtividade.

A pesquisa de Astorquiza-Bustos, Castillo-Caicedo e Gómez-Mejía (2020) identifica diversos fatores relacionados ao estresse no trabalho, como a alta demanda, a falta de tempo para concluir as tarefas, a falta de clareza sobre o papel do trabalhador e a falta de autonomia.

O estudo de Freitas et al. (2021) demonstra que as condições de trabalho e a natureza do emprego podem afetar a saúde, o bem-estar, a produtividade e a segurança no local de trabalho. Fatores psicossociais adversos, como altas demandas e baixo controle, estão associados a doenças e absenteísmo.

A Teoria do Suporte Organizacional (Eisenberger et al., 1986) propõe que a percepção de suporte por parte da organização contribui para a saúde mental, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional.

A pesquisa de Wu, Hu e Zheng (2019) recomenda que as empresas de construção implementem programas de assistência aos empregados (EPA), avaliações de estresse, aconselhamento psicológico e mecanismos de alerta e controle do estresse.

Astorquiza-Bustos, Castillo-Caicedo e Gómez-Mejía (2020) sugerem que as organizações devem implementar programas de saúde ocupacional que melhorem as condições de trabalho,

incentivem a participação dos trabalhadores, promovam o trabalho em equipe e reforcem a autoestima.

Maslach e Leiter (2016) destacam o estresse ocupacional como um risco significativo para a saúde mental dos trabalhadores. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) descrevem o Burnout como uma resposta ao estresse crônico no trabalho, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal.

Quick, Cooper, Nelson, Quick e Gavin (2008) enfatizam a necessidade de estratégias organizacionais para promover ambientes de trabalho saudáveis. Richardson e Rothstein (2008) demonstram a eficácia de atividades físicas e técnicas de relaxamento na redução dos níveis de estresse.

Lingard e Francis (2004) apontam que a cultura organizacional da construção civil tradicionalmente se concentra mais em segurança física do que em saúde mental. Grawitch e Ballard (2016) defendem a integração de programas de bem-estar e suporte psicológico no local de trabalho.

Em suma, a pesquisa evidencia a necessidade crítica de abordar o estresse ocupacional e promover a saúde mental entre os gestores da construção civil. As organizações devem implementar programas de bem-estar, treinamentos em gestão de estresse, criar ambientes de trabalho que suportem pausas e descanso, e aumentar a conscientização e o suporte à saúde mental. Essas ações beneficiarão a saúde dos gestores, a produtividade e a qualidade do trabalho.

MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa, de natureza aplicada, utilizou um estudo de levantamento transversal explicativo com abordagem quantitativa para investigar o impacto do estresse laboral e sua relação com a Síndrome de Burnout entre gestores do setor da construção civil de Sobral-CE. O objetivo foi identificar os níveis de estresse e Burnout, analisar os fatores de risco e as estratégias de enfrentamento, e propor medidas preventivas e de intervenção.

A amostra foi composta por 50 gestores de empresas de construção civil em Sobral-Ce, selecionados por amostragem não probabilística intencional, visando capturar a diversidade de experiências e contextos organizacionais. A escolha de Sobral-Ce justifica-se pela alta incidência de estresse e transtornos psicológicos em profissionais da construção civil.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado com perguntas

fechadas, divididas em seções:

1. Dados demográficos: perguntas de múltipla escolha sobre idade, sexo, escolaridade e tempo de atuação no setor.
2. Experiência de estresse e Burnout: perguntas baseadas na escala Likert (discordo totalmente a concordo totalmente) sobre a frequência de sentimentos de esgotamento emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal.
3. Fatores de risco no trabalho: perguntas sobre o nível de estresse causado por prazos, demandas, pressões de trabalho e outros desafios específicos do setor.
4. Impacto no desempenho e na saúde: perguntas sobre como o estresse afeta a produtividade, a saúde física e mental dos gestores.
5. Estratégias de enfrentamento e suporte organizacional: perguntas sobre as estratégias utilizadas para gerenciar o estresse, o suporte oferecido pela empresa e a percepção sobre o nível de conscientização sobre saúde mental na organização.

A análise dos dados coletados foi realizada por meio de métodos estatísticos descritivos, buscando identificar padrões, correlações e possíveis causas do estresse e Burnout entre os gestores da construção civil em Sobral-Ce.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto à faixa etária dos respondentes, a pesquisa demonstrou que a maioria dos gestores que responderam ao questionário (58%) se encontra na faixa etária de 20 a 39 anos, sendo 30% entre 20 e 29 anos e 28% entre 30 e 39 anos. A faixa etária de 40 a 59 anos representa 34% da amostra, com 20% entre 40 e 49 anos e 14% entre 50 e 59 anos. Apenas 8% dos gestores têm 60 anos ou mais. Não houve respondentes com menos de 20 anos.

A presença significativa de gestores entre 30 e 39 anos (28%) demonstra um grupo em ascensão profissional, consolidando suas carreiras e assumindo responsabilidades de liderança. A experiência acumulada por esses gestores, combinada com a energia e a adaptabilidade características dessa faixa etária, pode ser um fator positivo para a inovação e o dinamismo do setor.

A faixa etária de 40 a 59 anos, que representa 34% da amostra, demonstra a presença de gestores experientes, com conhecimento consolidado e maturidade profissional. Esses profissionais provavelmente desempenham papéis estratégicos nas empresas, contribuindo para

a estabilidade e a solidez do setor.

A menor proporção de gestores com 60 anos ou mais (8%) pode indicar uma tendência de aposentadoria nesse grupo, ou uma menor participação em pesquisas online. É importante destacar que a experiência e o conhecimento acumulados por esses profissionais são valiosos para o setor, e que estratégias de retenção de talentos e mentoria podem ser benéficas para a transmissão de conhecimento e a continuidade da liderança.

A idade é um fator relevante no contexto do estresse ocupacional, como apontado por Astorquiza-Bustos, Castillo-Caicedo e Gómez-Mejía (2020), que sugerem que a satisfação no trabalho tende a diminuir com a idade. A pesquisa demonstrou que a maior parcela de gestores que relatam sentir-se emocionalmente esgotados pelo trabalho (Gráfico 1) está na faixa etária de 20 a 29 anos (62%), o que corrobora essa perspectiva.

A análise da distribuição etária dos gestores em relação aos níveis de estresse e Burnout, bem como aos fatores de risco e estratégias de enfrentamento, pode fornecer *insights* valiosos para a implementação de políticas de saúde mental e suporte organizacional mais eficazes. A compreensão das necessidades específicas de cada faixa etária pode contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos os gestores.

A pesquisa destaca que o tempo de atuação prolongado no setor, especialmente para aqueles com mais de 5 anos de experiência (60% da amostra), pode ser um fator de estresse, corroborando as descobertas de Freitas et al. (2021). A exposição contínua aos desafios e pressões do ambiente de trabalho pode levar ao esgotamento físico e mental, aumentando o risco de Burnout.

A análise do tempo de atuação dos gestores em seus cargos revelou uma distribuição diversificada de experiência, com a maior parcela (34%) consolidando suas carreiras, com 1 a 3 anos de experiência. 22% possuem experiência estabelecida (4-7 anos), 20% são veteranos (mais de 10 anos), 18% estão em início de carreira (menos de 1 ano) e apenas 6% atuam em gestão de longo prazo (8-10 anos).

A seção 2 do questionário analisou a experiência de estresse e Burnout entre os respondentes. A análise da frequência com que os gestores se sentem emocionalmente esgotados pelo trabalho revelou que 62% dos respondentes indicaram níveis intermediários a altos de esgotamento emocional (pontuações 3 a 5 na escala Likert). Esse resultado demonstra que o esgotamento emocional é uma questão significativa entre os gestores da construção civil em Sobral-Ce, sugerindo a necessidade de medidas de apoio e intervenção para promover o bem-

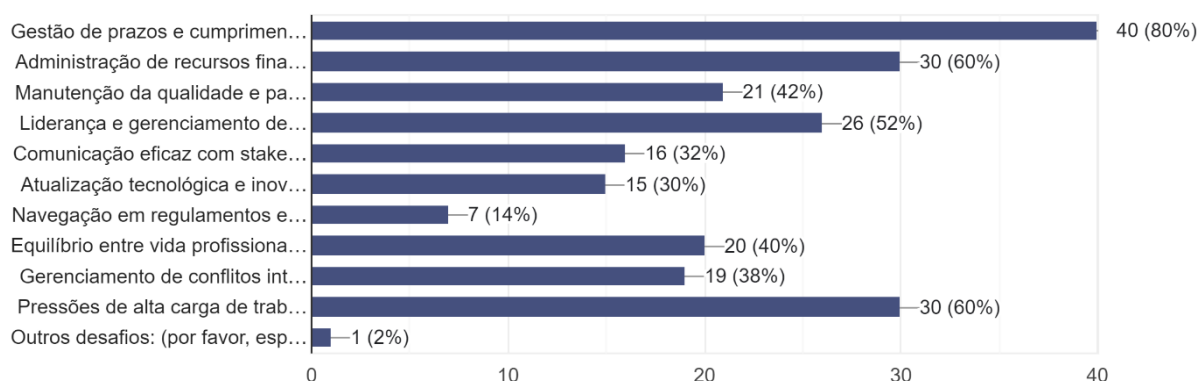
estar emocional desses profissionais.

A aplicação da Teoria das Demandas-Recursos do Trabalho (Demerouti et al., 2001; Bakker e Demerouti, 2007) e da Teoria do Desgaste Ocupacional (Schaufeli e Bakker, 2004) auxilia na compreensão desse resultado. O setor da construção civil apresenta altas demandas, como prazos apertados, metas desafiadoras e responsabilidades complexas, que podem exceder os recursos disponíveis para os gestores lidarem com essas demandas, levando ao esgotamento emocional.

A seção 3 do questionário buscou entender os fatores de risco no trabalho. Quanto ao nível de estresse, a pesquisa revelou que prazos, demandas e pressões de trabalho são fontes significativas de estresse para a maioria dos gestores (66%). A gestão de prazos e o cumprimento de cronogramas foram apontados como o maior desafio, seguidos pelas pressões da alta carga de trabalho e pela administração de recursos.

O Gráfico 1, associado à pergunta "Quais são os maiores desafios que você enfrenta no seu trabalho como gestor na construção civil?", apresenta os resultados de uma questão do tipo caixa de seleção, onde os gestores poderiam marcar todas as opções que se aplicam. Analisando o Gráfico 1, pode-se observar que a gestão de prazos e cumprimento de cronogramas é o desafio mais comumente relatado pelos gestores, seguido de perto pelas pressões de alta carga de trabalho e pela administração de recursos. Mais da metade dos gestores também relatam desafios com liderança e gerenciamento de equipe. Esses resultados indicam áreas críticas que podem exigir atenção especial para melhorar a eficácia da gestão e o bem-estar dos gestores na construção civil.

Gráfico 1: Maiores desafios enfrentados no trabalho como gestor na construção civil



Fonte: Autoria própria (2023)

Para Moreira (2021) deve-se considerar que no setor da construção é intrínseco que os

profissionais que atuam na área são expostos a inúmeros fatores estressantes e que têm impactos negativos em seu bem-estar mental, como longas horas de trabalho e elevada carga laboral, conflito de papéis, excesso de responsabilidades como no caso dos gestores, insatisfação e conflitos entre trabalho e família.

A seção 4 do questionário abordou questões relacionadas ao impacto no desempenho e na saúde. A questão abordou "O estresse no trabalho tem afetado sua produtividade?", o resultado revelou que 58% dos gestores acreditam que o estresse diminui sua produtividade, indicando um problema significativo de estresse ocupacional que afeta a eficiência no trabalho. Em contraste, 32% dos gestores relataram que o estresse aumenta sua produtividade, sugerindo que, para alguns, o estresse pode atuar como um motivador. Apenas 10% dos gestores afirmaram que o estresse não afeta sua produtividade.

Para Astorquiza-Bustos, Castillo-Caicedo e Gómez-Mejía (2020), fatores como trabalho excessivamente exigente, falta de tempo para concluir as tarefas, falta de clareza sobre o papel do trabalhador, desequilíbrios entre as exigências do trabalho e a competência do trabalhador estão ligados a condição de estresse. Também existem fatores relacionados, como a falta de influência na forma como o trabalho é realizado sozinho, principalmente se for voltado para o público.

Na pergunta "Como o estresse tem impactado sua saúde física e mental?", a maioria (74%) relatou algum impacto do estresse em sua saúde, com 38% experimentando sintomas físicos como dores de cabeça, tensão muscular, fadiga e problemas digestivos. Sintomas mentais, como ansiedade, depressão e dificuldades de concentração, foram relatados por 12% dos gestores. Além disso, 24% enfrentaram tanto sintomas físicos quanto mentais, indicando um impacto abrangente do estresse. Por outro lado, 26% não observaram impactos, sugerindo estratégias eficazes de manejo do estresse ou menor vulnerabilidade.

Esses resultados destacam a necessidade de medidas organizacionais para apoiar a saúde física e mental, como programas de bem-estar e acesso a serviços de saúde, para melhorar a qualidade de vida, produtividade e satisfação dos gestores. As consequências do estresse no trabalho vão além da redução do desempenho, afetando a qualidade de vida e limitando atividades diárias.

A seção 5 do questionário abordou questões relacionadas a estratégias e suporte educacional. O resultado está associado à pergunta "Quais estratégias você utiliza para gerenciar o estresse no trabalho?". Os dados analisados mostram que as estratégias mais populares entre os

gestores para gerenciar o estresse no trabalho são:

1. Planejamento e organização do trabalho (70%)
2. Prática regular de atividades físicas (68%)
3. Seguidas por:
4. Técnicas de gestão de tempo (50%)

A prática regular de atividades físicas é recomendada para o manejo do estresse, pois reduz os níveis de hormônios do estresse e aumenta a produção de endorfinas, melhorando o humor (Peluso; Guerra de Andrade, 2005).

Outras estratégias comuns incluem:

- Alimentação balanceada (46%)
- Conversas com colegas, amigos ou familiares (36%) - visto como apoio social, um fator de proteção contra o estresse ocupacional (Cohen; Wills, 1985).
- Implementação de pausas durante o trabalho (32%)
- Uso de aplicativos ou ferramentas de gestão de estresse (32%)
- Hobbies ou atividades de lazer (28%)

Em seguida, analisa-se as percepções dos gestores do setor de construção civil de Sobral-Ce sobre o nível de conscientização acerca da saúde mental dentro de suas organizações. A questão correspondente a este resultado é "Como você percebe o nível de conscientização sobre saúde mental em sua organização?". Ao analisar as respostas, percebe-se que a maior parte dos gestores (30%) avaliou o nível de conscientização sobre saúde mental em suas organizações como mediano (3). Isso pode indicar que, enquanto há algum grau de reconhecimento da importância da saúde mental, ainda há um caminho considerável a ser percorrido para que a conscientização seja vista como forte e efetiva.

Esses dados apontam para a necessidade de um esforço maior por parte das empresas do setor de construção civil para aumentar a conscientização sobre saúde mental. As organizações podem se beneficiar ao investir em programas educativos, treinamentos e recursos que promovam o bem-estar mental, além de criar uma cultura organizacional que priorize e apoie a saúde mental dos colaboradores.

Segundo Wu, Hu e Zheng (2019) as empresas de construção devem melhorar o seu papel nos sistemas de monitorização e prevenção do stress. Especificamente, as empresas de construção devem introduzir ativamente um programa EPA (programa de assistência aos empregados) e implementar regularmente avaliações de stress. Aconselhamento também deve estar disponível

para treinar os gestores sobre como se adaptar ao estresse. Especificamente, devem ser prestados serviços profissionais de aconselhamento psicológico a esses profissionais e devem ser criados mecanismos de alerta e controle do stress em longo prazo (Wu, Hu; Zheng, 2019).

As opiniões dos gestores do setor de construção civil de Sobral-Ce sobre as iniciativas que consideram mais eficazes para melhorar a saúde mental dos profissionais em sua posição estão representadas na seguinte pergunta: "Como gestor na indústria da construção civil, quais das seguintes iniciativas você acha que seriam mais eficazes para melhorar a saúde mental dos profissionais em sua posição?". As iniciativas e o número de respostas para cada uma foram as seguintes:

- Desenvolvimento de programas de bem-estar: 35 respostas (70%);
- Capacitação em gestão de estresse: 35 respostas (70%);
- Implementação de pausas durante o trabalho: 35 respostas (70%);
- Estratégias para promoção de um ambiente de trabalho saudável: 28 respostas (56%);
- Acesso a serviços de aconselhamento psicológico: 19 respostas (38%);
- Melhorias nas condições de trabalho: 21 respostas (42%);
- Fomento de uma maior autonomia no trabalho: 19 respostas (38%);
- Incentivos e reconhecimento do trabalho: 28 respostas (56%);
- Estratégias de comunicação eficaz: 19 respostas (38%);
- Criação e manutenção de um ambiente de suporte social: 19 respostas (38%).

Analisando as respostas, percebe-se que três iniciativas se destacam com a mesma proporção de respostas, cada uma recebendo 70% de escolha pelos gestores:

- Desenvolvimento de programas de bem-estar;
- Capacitação em gestão de estresse;
- Implementação de pausas durante o trabalho.

Os dados da pesquisa evidenciam que o estresse ocupacional é uma realidade para os gestores do setor, como demonstrado pela totalidade dos respondentes que afirmaram utilizar alguma estratégia para gerenciar o estresse no trabalho. Isso sugere que o estresse é reconhecido como um fator presente e potencialmente prejudicial, o que está em linha com a literatura que aponta o estresse ocupacional como um risco significativo para a saúde mental dos trabalhadores (Maslach; Leiter, 2016).

Em resumo, os resultados do questionário destacam a necessidade crítica de abordar o estresse ocupacional e promover a saúde mental entre os gestores do setor de construção civil.

CONCLUSÃO

O presente artigo, ancorado em um marco epistemológico pós-positivista e apoiada por uma abordagem quantitativa, buscou investigar o impacto do estresse laboral e sua relação com a Síndrome de Burnout entre gestores do setor da construção civil de Sobral-CE, identificando as principais manifestações do estresse ocupacional neste grupo e propondo estratégias de prevenção e intervenção baseadas nos resultados obtidos.

A investigação foi conduzida através de um estudo de levantamento, caracterizando-se como descritivo e transversal explicativo, e utilizou como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado aplicado a uma amostra representativa de 50 gestores.

Os resultados obtidos revelaram que a incidência da Síndrome de Burnout é uma realidade preocupante no setor, com uma proporção significativa de gestores relatando níveis elevados de estresse ocupacional. A análise dos dados coletados apontou para a existência de diversos fatores de risco no trabalho, incluindo pressões de alta carga de trabalho e desafios na gestão de conflitos, que contribuem para o esgotamento emocional e a diminuição da produtividade.

A conclusão é que, embora as estratégias individuais de enfrentamento do estresse, como a prática regular de atividades físicas e técnicas de relaxamento, sejam importantes, elas não substituem a necessidade de um suporte organizacional mais efetivo. As empresas do setor de construção civil devem, portanto, reconhecer a importância de investir em programas de bem-estar, treinamentos sobre gestão do estresse e melhorias nas condições de trabalho para promover a saúde mental dos gestores.

Em suma, esta pesquisa contribui para o corpo de conhecimento sobre o estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no setor da construção civil, oferecendo *insights* valiosos para a implementação de intervenções baseadas em evidências. Recomenda-se que pesquisas futuras expandam o entendimento das dinâmicas do suporte organizacional e desenvolvam estratégias integradas que envolvam tanto a organização quanto os sujeitos na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

REFERÊNCIAS

ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), **Advances in experimental social psychology** (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press. 1965

ASTORQUIZA-BUSTOS; BILVER ADRIAN; CASTILLO-CAICEDO; MARIBEL; GÓMEZ-

MEJÍA; ALINA. Estresse laboral no mercado de trabalho: uma aplicação do método de medição de conjuntos fuzzy para o caso colombiano. **Lecturas de Economía**, 2020 (93), 189-224. Epub 08 de abril de 2021. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/le/n93/0120-2596-le-93-189.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2023.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 2001.86(3), 499-512.

EISENBERGER, R. et al. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 500-507, 1986.

ESTUPINAN, DH; BOTERO, JJM. **El burnout en trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de bucaramanga**. 2016. 71 f. Disponível em: <<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/405/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 set. 2023.

FREITAS, P. P. de .; LOPES, M. S., ASSUNÇÃO, A. Á.; LOPES, A. C. S. Health and work in Brazil: physical and psychosocial demands. **Cadernos De Saúde Pública**, 2021. 37(9), Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00129420>>. Acesso em: 25 set. 2023.

GRAWITCH, M. J.; BALLARD, D. W. The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees. **American Psychological Association**. 2016.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência e Saúde Coletiva**, 2020. 25(7), 2721–2736. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>>. Acesso em: 08 ago. 2023.

HOBFOLL, S. E. **Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress**. *American Psychologist*, 1989. 44(3), 513-524

LINGARD, H.; FRANCIS, V. The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. **Construction Management and Economics**, 2004. 22(9), 991–1002.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Organizational Behavior**. 1981. 2(2), 99-113.

MOREIRA, F. de S., MAUÉS, L. M. F., FREITAS, A. C. DE A.; FARIAS JÚNIOR, C. A.. Bem-estar no Trabalho: Evidências na Indústria da Construção. **Revista Gestão e Saúde**, 2020. 11(1), 55–77. Disponível em: <<https://doi.org/10.26512/g.s.v11i1.27141>>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Burnout. In: FINK, G. (Ed.). **Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior**. San Diego: Academic Press, 2016. p. 351-357.

NI, Y. et al. Burnout in the construction industry: A systematic review and meta-analysis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 1, p. 1-15, 2022.

PEARSON, C. **Burnout in Construction: Identifying e Solving for This Serious Syndrome**. 2021. Disponível em: <<https://www.constructionprogress.org/post/burnout-in-construction-identifying-solving-for-this-serious-syndrome>>. Acesso em: 29 ago. 2023.

RICHARDSON, K. M.; ROTHSTEIN, H. R. Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. **Journal of Occupational Health Psychology**, 2008. 13(1), 69–93.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 2004. 25(3), 293-315. Disponível em: <<https://doi.org/10.1002/job.248>> Acesso em: 18 set. 2023.

SCHMIDT, A. C., DIEHL, L. **Riscos de Síndrome de Burnout em Engenheiros Civis: um estudo qualitativo**. 2018. 28 f. Disponível em: <<https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/91b0dca5-e8ff-4fd5-aa51-a7609f25135b/content>>. Acesso em: 08 ago. 2023.

TAKAHASHI, M. A.; SILBA, R.C.; LACORTE, L.E.C.; CEVERNY, G.C.O.; VILELA, R.A.G. Precarização do trabalho e risco de acidentes na construção civil: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT). **Saudesoc.**, São Paulo, 2012. v. 21, n. 4, 976-988. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902012000400015&lng=en&nrm=iso>(Acesso em: 08 ago. 2023).

YERKES, R. M.; DODSON, J. D. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. **Journal of Comparative Neurology and Psychology**, v. 18, n. 5, p. 459-482, 1908.

WU, G., HU, Z.; ZHENG, J. Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. **International journal of environmental research and public health**, 2019. 16(13), 2394. Disponível em: <<https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>>. Acesso em: 25 set. 2023.