INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O *Stress* e o *Burnout* na Construção Civil: um estudo qualitativo.

Diogo Ralha Martins

Mestrado em Gestão de Empresas

Orientadoras:
Professora Doutora Sílvia Agostinho da Silva, Professora Catedrática,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Professora Doutora Daniela Rossana de Almeida Santos Lima,
Professora Adjunta Convidada do Departamento COGRH,
IPS-Escola Superior de Ciências Empresariais

setembro, 2025

BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral

O *Stress* e o *Burnout* na Construção Civil: um estudo qualitativo.

Diogo Ralha Martins

Mestrado em Gestão de Empresas

Orientadoras:
Professora Doutora Sílvia Agostinho da Silva, Professora Catedrática,
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Professora Doutora Daniela Rossana de Almeida Santos Lima,
Professora Adjunta Convidada do Departamento COGRH,
IPS-Escola Superior de Ciências Empresariais

setembro, 2025

Agradecimentos

Esta dissertação representa a concretização de um sonho. É o culminar de um percurso nem sempre trilhado a direito e marcado por inúmeros desafios. Foi nos momentos de maior fraqueza e desânimo, que o apoio de algumas pessoas foi determinante para levantar a cabeça, sorrir e continuar esta jornada até ao fim.

Em primeiro lugar, agradeço às minhas orientadoras, Professora Doutora Sílvia Silva e Professora Doutora Daniela Lima, pela total disponibilidade, compreensão e apoio, especialmente nos momentos mais difíceis. Agradeço também pelo conhecimento transmitido, pelas sugestões e ideias partilhadas para o desenvolvimento deste trabalho e acima de tudo por acreditarem e estarem verdadeiramente presentes. Obrigado!

Agradeço a todos os participantes neste estudo, pela disponibilidade e pela generosidade com que partilharam as suas experiências e conhecimentos. Obrigado!

Aos colegas do *Executive Master* em Gestão Estratégica de Pessoas e Liderança, pelo incentivo, apoio e aprendizagem. Foi um privilégio partilhar este caminho convosco. Obrigado!

Aos meus colegas de trabalho e às minhas chefias diretas, pela compreensão, apoio e motivação, mesmo nos momentos em que conciliar tudo parecia mais difícil. A vossa flexibilidade e incentivo foram fundamentais para que este projeto se tornasse possível. Obrigado!

Aos meus amigos, por acreditarem, incentivarem e contribuírem para que a vida seja mais leve e rica. Obrigado!

Aos meus pais e ao meu irmão, pelo exemplo de vida, trabalho, dedicação, perseverança e resiliência. Por acreditarem sempre e estarem sempre lá, presentes. A eles devo tudo o que sou e tudo aquilo em que me tornei. Eternamente grato. Muito Obrigado!

À Diana, que diferentes momentos da vida, caminhou ao meu lado e me incentivou com palavras de apoio, força e confiança, o meu sincero reconhecimento.

Por ser luz, por ser presença e por me inspirar a querer ser melhor. Bee, o meu especial agradecimento.

Finalmente, aos meus filhos, Madalena e Francisco: Obrigado pelos vossos sorrisos motivadores, pela alegria contagiante e pelo mimo constante. São a minha maior força e inspiração. Amo-vos!

Resumo

Num setor marcado por exigências intensas, o *stress* e o *burnout* têm vindo a assumir uma expressão crescente entre os profissionais da construção civil. Este estudo tem como objetivo explorar as perceções de quadros técnicos do setor, em Portugal, identificando causas, estratégias comportamentais e cognitivas que utilizam para lhes fazer face e sugestões de melhoria. Recorreu-se à abordagem qualitativa, através da realização de entrevistas semiestruturadas a vinte participantes, com posterior análise temática segundo a técnica de Análise *Template*.

Os resultados revelaram que os participantes experienciam exigências organizacionais intensas, como a pressão constante, prazos apertados, carga de trabalho excessiva e impacto prolongado na vida pessoal. Verificou-se também a existência no setor de uma cultura de resistência emocional, na qual admitir o sofrimento psicológico ou necessidade de apoio ainda é visto como sinal de fraqueza. Em contraste, os recursos identificados centraram-se sobretudo na autorregulação individual e no suporte informal entre colegas, sendo escassos os apoios organizacionais. A gestão do *stress* e do *burnout* continua a depender, essencialmente, do esforço individual, o que, agrava a vulnerabilidade dos trabalhadores. As sugestões de melhoria dos participantes apontaram para a urgência de repensar o papel das chefias, reforçar a formação em gestão emocional e criar ambientes de trabalho mais empáticos. Os resultados reforçam a importância de promover uma mudança cultural nas organizações do setor, que vá além da performance técnica e integre a dimensão humana.

Conclui-se que a prevenção eficaz do *burnout* exige mudanças organizacionais estruturais e o reconhecimento institucional do bem-estar emocional como prioridade estratégica.

Palavras-chave: *stress*, *burnout*, construção civil, estudo qualitativo, análise *template*.

Classificação JEL: L74 Indústria da Construção

J28 Segurança no Trabalho; Saúde; Bem-Estar

Abstract

The construction sector is characterized by intense demands, and stress and burnout have become increasingly prevalent among professionals in this field. This study aims to explore the perceptions of technical professionals in the sector in Portugal, identifying causes, behavioral and cognitive strategies they use to cope, and suggestions for improvement. A qualitative approach was used, involving semi-structured interviews with twenty participants, followed by thematic analysis using the Template Analysis technique.

The results revealed that participants experience intense organizational demands, such as constant pressure, tight deadlines, excessive workload, and prolonged impact on personal life. A culture of emotional resistance was also found in the sector, where admitting psychological suffering or needing support is still seen as a sign of weakness. In contrast, the identified resources focused mainly on individual self-regulation and informal support among colleagues, with scarce organizational support. Stress and burnout management continues to rely essentially on individual effort, which aggravates workers' vulnerability. Participants' suggestions for improvement pointed to the urgency of rethinking the role of leadership, reinforcing emotional management training and creating more empathetic work environments. The results reinforce the importance of promoting a cultural change in sector organizations, going beyond technical performance and integrating the human dimension.

In conclusion, effective burnout prevention requires structural organizational changes and institutional recognition of emotional well-being as a strategic priority.

Keywords: stress, burnout, construction industry, qualitative study, template analysis.

JEL Classification: L74 Construction Industry

J28 Safety; Job Satisfaction; Related Public Policy

Índice

1. Introdução 1

2. Revisão de Literatura 5

2.1. O *Stress* e o *Burnout* no trabalho, causas e consequências 5

2.2. O *Stress* e o *Burnout* na construção civil, causas e consequências 8

3. Método 13

3.1. Caracterização dos participantes 13

3.2. Procedimentos de recolha e análise de dados 14

3.2.1 Entrevista 14

3.2.2 Recolha de dados 17

3.2.3 Análise de dados 18

3.3. Qualidade do estudo 19

4. Resultados 21

4.1. Exigências 21

4.2. Recursos 24

4.3. Sugestões de melhoria 27

5. Discussão e Conclusão 35

5.1. Limitações do Estudo 37

5.2. Sugestões para Investigações Futuras 39

5.3. Conclusão 40

Referências Bibliográficas 41

Anexos 44

Anexo A: Características sociodemográficas 44

Anexo B: Guião da Entrevista 46

Anexo C: Termo do Consentimento Informado 53

Anexo D: Sistema de Categorias 54

Anexo E: Dicionário de Categorias 56

Índice de Tabelas

Tabela 4.1: Exigências do trabalho identificadas pelos participantes.....22
Tabela 4.2: Exigências pessoais identificadas pelos participantes.....24
Tabela 4.3: Recursos identificadas pelos participantes.....25
Tabela 4.4: Sugestões de melhoria identificadas pelos participantes 28

Glossário de Siglas

COR: Conservation of Resources

COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire

JCQ: Job Content Questionnaires

JD-R: Job Demands and Resources

MBI: Maslach Burnout Inventory

1. Introdução

A saúde mental no local de trabalho é hoje uma questão de grande importância a nível mundial, devido ao impacto que provoca nas organizações de todos os setores de atividade. O setor da construção civil é um dos maiores empregadores, com cerca de 18 milhões de trabalhadores apenas na União Europeia (UE). Este setor é considerado um dos mais perigos e insalubres devido aos elevados níveis de stress e ao ambiente orientado para as tarefas (Leka & Jain, 2017, p. 40).

Na construção, os projetos são frequentemente de grande escala, complexos, integrados e envolvem várias partes interessadas: o dono de obra, os projetistas, os empreiteiros, os trabalhadores do setor no geral. Além disso, de acordo com o European Commission (2022), há sempre relações de trabalhos complicadas e um ambiente de trabalho exigente e stressante durante todo ciclo de vida do processo, desde a fase de projeto, passando pela fase de construção até à conclusão da obra. O trabalho prolongado sob grande *stress* pode segundo Burki (2018), esgotar contínua e rapidamente os recursos físicos e psicológicos dos trabalhadores, prejudica a sua saúde e pode conduzir, no limite, ao *burnout*. Estudos feitos, mostram que estar no limite de ter um *burnout*, não só tem impacto negativo na saúde e bem-estar dos profissionais, como pode levar a comportamentos pouco refletivos, inseguros e comprometer o ciclo de vida de todo o projeto, como sugerido por Pamidimukkala e Kermanshachi (2021).

Tradicionalmente, a investigação e a prática no setor da construção centravam-se essencialmente na segurança e saúde física, com particular ênfase na prevenção de acidentes de trabalho, dado o ambiente laboral altamente perigoso. As tarefas desempenhadas frequentemente envolvem riscos significativos, como o trabalho em altura ou em condições climatéricas adversas (chuva, frio ou calor), a execução repetitiva de movimentos e a manutenção de posturas corporais incorretas durante longos períodos. Contudo, acumulam-se evidências científicas que apontam para o impacto negativo deste contexto na saúde mental dos trabalhadores. Trata-se de um setor caracterizado por condições laborais exigentes, fortemente competitivas e predominantemente masculinas, onde a exposição ao risco e a probabilidade de acidentes são elevadas. Neste quadro, vários estudos têm procurado compreender a influência do *stress* e do *burnout* sobre os profissionais da construção, destacando-se a relevância destas problemáticas para a investigação e para a intervenção no setor.

Nos estudos já realizados internacionalmente, como observado no estudo realizado por Lee et al. (2020), a atenção tem recaído maioritariamente nos trabalhadores com mais baixo nível de instrução, cujo tipo de trabalho é mais físico. Na China, Ni et al. (2022), realizou um estudo

para relacionar e validar a baixa profissionalização e qualificações dos trabalhadores no setor, como causa de aumento do *burnout* nestes. Foi utilizado um modelo de mediação, tendo-se concluído que ter uma categoria profissional, por exemplo ser estucador, se traduz numa menor probabilidade de sofrer *burnout*. Outro estudo efetuado igualmente na China por Xing et al. (2017), recorreu aos resultados de estudos anteriores realizados a profissionais de outros setores com a finalidade de compreender, através da elaboração de um questionário (estudo quantitativo) adaptado à realidade chinesa, quais eram os fatores que contribuíam para o *stress* ocupacional, nos trabalhadores da construção civil, tendo recorrido à análise fatorial através de software específico e modelagem de equações estruturais, para analisar e validar os resultados obtidos.

Nos Estados Unidos, Lee et al. (2020) embora tenha realizado um estudo com base no modelo *Job Demands and Resources* (JD-R), o mesmo modelo utilizado neste estudo, o objetivo deste foi compreender que exigências das tarefas e que recursos pessoais afetavam a produtividade dos trabalhadores não qualificados da construção civil no país.

Quando direcionado especificamente para um estudo qualitativo que se concentre apenas nos trabalhadores mais qualificados como por exemplo, engenheiros, gestores de projeto e outros profissionais de maior qualificação, na literatura disponível parece ainda haver uma lacuna nesse sentido.

A literatura em Portugal sobre *stress* e *burnout* na construção civil inclui estudos que abordam os riscos psicossociais nesse setor, como é exemplo o estudo realizado por Areosa e Sequeira (2020), embora a maioria não se dedique exclusivamente à análise qualitativa dos trabalhadores mais qualificados.

Assim, este é o primeiro estudo em Portugal, sobre *stress* e *burnout* na construção civil que explora a perspetiva e experiência dos trabalhadores utilizando uma abordagem qualitativa, por meio de entrevista semiestruturada realizada a uma amostra selecionada de trabalhadores mais qualificados no setor, (por exemplo, engenheiros, arquitetos, gestores de projeto e outros profissionais de maior qualificação). O principal objetivo é, conhecer e identificar as causas concretas que potenciam o *stress* e o *burnout,* o impacto que estas têm na sua saúde mental deste grupo de trabalhadores e como fazem a sua gestão.

Perante este objetivo geral, surgem os seguintes objetivos específicos, na perspetiva dos entrevistados:

i) Identificar as exigências do trabalho e recursos;

ii) Explorar as principais causas potenciadoras de *stress* e *burnout* e que impacto estas têm nos próprios e nas suas equipas;

iii) Determinar as ações que têm um efeito positivo, na prevenção/atenuação dos fatores que mais frequentemente causam *stress* e que podem potenciar um *burnout*;

iv) Identificar as sugestões de melhoria a implementar pelas organizações, para a prevenção da saúde mental.

A principal motivação para o desenvolvimento deste trabalho foi conhecer como é que no setor da construção civil em Portugal, o *stress* e o *burnout* são percecionados pelos seus trabalhadores mais qualificados. A finalidade foi saber o que estes conhecem sobre os temas em estudo, como os experienciam, como lidam com eles e como fazem a gestão dos mesmos, quer a nível pessoal, quer a nível das suas equipas. Desta forma, prevê-se que estes trabalhadores mais qualificados possam contribuir para que no setor, se comece a falar e a conhecer estes temas e como consequência tomar consciência dos problemas que estes implicam, quer na dinâmica das equipas de trabalho, quer nas organizações onde trabalham.

Esta dissertação encontra-se organizada em quatro secções: a revisão da literatura, a metodologia, os resultados e a discussão dos resultados. Na secção, revisão da literatura, o tema da saúde mental (o *stress* e o *burnout*) no trabalho é apresentado de uma forma mais geral e abrangente no trabalho, as suas causas e consequências. Nesta secção é também apresentada, de forma mais relacionada com este estudo sobre o tema da saúde mental (o *stress* e o *burnout*) na construção civil, o estado de arte dos estudos já realizados no setor. Seguidamente, na secção o método, é descrita a abordagem metodológica aplicada para a realização deste estudo. Na terceira secção, são expostos os resultados obtidos neste estudo e por último, na secção discussão dos resultados, é apresentada a análise aos mesmos e são incluídos também os contributos do estudo para o desenvolvimento das temáticas no setor, as limitações que foram encontradas durante o processo, bem como propostas e contributos para futuras investigações.

2. Revisão de Literatura

2.1. O *Stress* e o *Burnout* no trabalho, causas e consequências

O *stress* no trabalho é hoje considerado uma ameaça global, tendo por isso, captado a atenção de especialistas e investigadores, bem como dos decisores políticos (Gul et al., 2021c). A sua definição evoluiu, uma vez que, inicialmente era vista como uma pressão externa, que o trabalhador recebia do seu meio envolvente, e agora é percebida como uma relação entre o ambiente de trabalho e a resposta do trabalhador (Saeed et al., 2020).

O *stress* é uma condição que afeta um indivíduo, tanto a nível mental como físico, sendo provocado por fatores pessoais e pelo ambiente que o rodeia (Wadhera & Bano, 2020). Foi descrito como uma resposta física e psicológica a uma situação específica e se não for tratado numa fase inicial poderá dar origem a complicações adicionais (Bhargava & Trivedi, 2018), fazendo-se notar, sobretudo, quando as competências do indivíduo não são suficientes para responder às exigências e pressões de uma determinada situação (Ahmad et al., 2015).

Embora o conceito de *stress* não seja novo, estando presente na vida humana desde sempre (Mulugeta et al., 2021), é inegável que se trata de um aspeto inevitável da nossa existência, no nosso quotidiano, incluindo no contexto laboral (Lazarus & Folkman, 1984). Exemplo disso, é o facto de as pessoas, ao longo dos anos, terem vindo a recorrer a diversas técnicas para lidar com as questões relacionadas com o *stress* que experienciam no local de trabalho (Ali et al., 2021). Tal facto tem contribuído, invariavelmente, para que na cultura organizacional atual, o *stress* se tenha tornado numa realidade incontornável, impulsionado pelo aumento da concorrência profissional, pelos avanços tecnológicos e pela crescente influência das redes sociais.

O *stress* laboral ocorre, quando fatores relacionados com o trabalho interagem com o trabalhador, implicando uma alteração da sua condição psicológica ou fisiológica, de tal forma que este é forçado a modificar o seu modo habitual de trabalhar (Ayub et al., 2021). Diversas teorias pretendem explicar o conceito de *stress* no local de trabalho, as suas dimensões, e os seus efeitos, entre as quais se destacam a teoria do ajuste pessoa-ambiente, o enquadramento de *stress* ocupacional e o modelo de suporte e controlo de exigências (Vandenberg et al., 2002). Estas abordagens sublinham claramente que, o ser humano é o elemento central em qualquer ambiente de trabalho e que é muitas vezes responsável por criar problemas aos seus pares. O modelo de suporte e controlo de exigências defende, por exemplo, que o *stress* no local de trabalho, depende da cooperação entre colegas e equipas, reforçando que, se forem menos

cooperantes ou não cooperarem e entrarem em conflito no local de trabalho, o ambiente neste, será stressante (Foy et al., 2019; Troman, 2000).

Segundo pesquisas em 1999, conduzidas por investigadores do *National Institute for Occupational Safety and Health*, o *stress* no local de trabalho, resultava de um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos ou competências do trabalhador. Os fatores de *stress* no local de trabalho variam consoante o contexto onde este é desenvolvido e, nos tempos que correm, a rápida transformação da natureza do trabalho tem acentuado os seus efeitos. Os efeitos do *stress* são variados e podem ser observados sob diversas formas. Entre elas, de acordo com Goodspeed e DeLucia (1990), destacou-se o aumento de: ansiedade e/ou depressão, agressividade, irritabilidade, diminuição da motivação, dificuldades de concentração e de capacidade para a resolução de problemas, bem como o surgimento de alguns sintomas físicos, como dor de cabeça e palpitações. Além disso, quando experienciado por períodos prolongados, o *stress* pode comprometer o sistema imunitário, desencadear distúrbios psicológicos e doenças físicas (Gul & Rafique, 2017; Michie, 2002), tendo Harshana (2018), verificado que quando o trabalhador não consegue dar resposta às exigências do seu contexto, surgem perturbações mentais e físicas.

O *stress* ocupacional é caracterizado por provocar nos trabalhadores reações emocionais, cognitivas, comportamentais e psicológicas negativas face ao trabalho, face ao ambiente laboral ou face à organização, que no limite poderão dar origem a um *burnout.* A noção de *burnout*, concebida originalmente por Maslach e Jackson (1981), incluía três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. No contexto da construção civil, a nível individual, estas manifestações são causadas pela insegurança laboral, por longas jornadas de trabalho, por pressão por produtividade e, frequentemente, pela falta de reconhecimento. A nível organizacional, as consequências traduzem-se em quebras de produtividade, absentismo e custos acrescidos para as empresas com a saúde dos trabalhadores. A nível social, de forma global, toda a sociedade sentirá o impacto do stress ocupacional, pelas consequências económicas significativas que este terá (Havermans et al., 2018).

Face a este cenário, tornou-se imperativo que a gestão de recursos humanos adotasse políticas e práticas eficazes para a gestão do stress e a promoção do bem-estar. Para a compreensão do *burnout,* têm sido utilizadas diversas teorias e modelos, destacando-se a teoria Conservation of Resources (COR) e o modelo *Job Demands-Resourses* (JD-R). Considerou-se que o contributo científico do modelo (JD-R) foi particularmente importante para explicar e compreender o *burnout,* pois distinguia entre exigências do trabalho – tudo o que exige esforço físico ou psicológico, e entre recursos do trabalho – elementos que ajudam a atingir os

objetivos, reduzem exigências e promovem o crescimento e desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2006, p.312). Este modelo propôs dois processos psicológicos distintos. O primeiro, de natureza mais negativa, refere-se ao impacto das exigências do trabalho sobre a saúde. Quando estas exigências são elevadas e coexistem com escassez de recursos, o trabalhador fica mais vulnerável ao desenvolvimento de burnout, o que gera múltiplas consequências negativas tanto a nível individual, como organizacional. O segundo processo, de caráter motivacional, sustenta que os recursos disponíveis no trabalho possuem um papel estimulante. A sua presença em abundância promove níveis mais elevados de *engagement*, entendido como um estado de vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, 2017a; Schaufeli & Taris, 2014; Tetrick & Winslow, 2015). Este estado de *engagement* associa-se a efeitos positivos, como o reforço do compromisso do trabalhador para com a organização e a melhoria do seu desempenho.

De acordo com Schaufeli (2017), elevados níveis de exigências combinados com baixos níveis de recursos potenciam o desenvolvimento de burnout, enquanto a disponibilidade de recursos favorece o aumento do empenho e da participação. Para além disso, o modelo reconheceu a relevância dos recursos pessoais, como a resiliência e a perceção de controlo, que permitem ao indivíduo enfrentar os desafios e proteger-se dos seus efeitos negativos. Estes recursos pessoais impactam positivamente o ambiente de trabalho, conforme destacado por Hobfoll et al. (2003) e Xanthopoulou et al. (2009). Assim, o modelo fornece pistas concretas sobre os pontos de atuação possíveis ao nível do desenho do trabalho e das políticas de recursos humanos, no sentido de prevenir o burnout e promover o *engagement*.

Assim, conclui-se que o modelo *JD-R*, se revela fundamental para a criação de políticas de recursos humanos eficazes, que pretendam dar resposta ao *stress* ocupacional, pois torna-se claro através da sua utilização, a relação entre o *burnout,* o *engagement* e as exigências e recursos do trabalho (Tetrick & Winslow, 2015).

Neste sentido Tetrick e Winslow (2015), apresentaram algumas propostas para o desenvolvimento de algumas práticas concretas, com o objetivo de aumentar recursos e diminuir as exigências associadas ao *stress* ocupacional. Para esse efeito, propuseram três tipos de intervenções, segundo as quais se alinharam as práticas de recursos humanos: intervenções primárias, secundárias e terciárias. As intervenções primárias são as preventivas e dirigidas a todos os trabalhadores, mesmo que estes não se encontrem em situação de risco, onde se incluem, por exemplo, ações de formação em gestão de conflitos e programas de fitness (Ferreira et al., 2015; Arble, 2017; Rayson, 2000). As intervenções secundárias têm como objetivo eliminar os fatores de risco ou proporcionar ao trabalhador o conhecimento e as

competências necessárias para saber lidar com o que lhe causa *stress*. Destinam-se aos trabalhadores em risco e incluem a reestruturação das funções que desempenham e formação específica para lidar com situações traumáticas (Arble et al., 2017; Teo & Waters, 2002). Por fim, as intervenções terciárias visam dar suporte aos trabalhadores já afetados pelas consequências de elevados níveis de *stress* e que precisem de apoio na sua recuperação, através de medidas como o apoio psicológico (Kalef et al., 2016). As intervenções mencionadas podem ser implementadas a diferentes níveis nas organizações. Após se conhecer quais são as causas do *stress* no local de trabalho e que consequências têm para os trabalhadores, a aplicação destas três intervenções, contribui não só para reduzir o impacto do *stress*, como também para promover ambientes de trabalho mais saudáveis, e produtivos.

2.2. O *Stress* e o *Burnout* na construção civil, causas e consequências

A literatura contemporânea converge na identificação do *stress* e do *burnout* como problemas estruturais na construção civil, com múltiplas causas interligadas e consequências de grande magnitude. O impacto negativo não se limita à saúde dos trabalhadores, mas também compromete a segurança no trabalho, a produtividade e a sustentabilidade da força de trabalho.

O setor da construção civil é historicamente reconhecido como uma das indústrias mais desafiantes em termos de exigência física e psicológica. Caracteriza-se por um ambiente laboral intenso, com prazos apertados, condições ambientais adversas, instabilidade contratual e pressão constante por produtividade. Dentro deste contexto, o *stress* ocupacional e o *burnout* tornaram-se tópicos de crescente relevância, tanto para a saúde dos trabalhadores, quanto para o desempenho organizacional. Analisou-se a literatura recente sobre o *stress* e o *burnout* na construção civil, para compreender o que já foi estudado e analisado por outros autores relativamente, às causas, consequências e possíveis estratégias de mitigação, com base em estudos empíricos e teóricos, realizados em diversos países, nomeadamente China, Estados Unidos, Reino Unido e a região administrativa especial da China, Hong Kong.

O *stress* ocupacional na construção civil emerge, em grande parte, das características inerentes à atividade. Um estudo desenvolvido por Xing et al. (2017) na China, identificou que os fatores de *stress* entre trabalhadores da construção, incluem as tarefas do próprio trabalho, os conflitos trabalho-família, as oportunidades de desenvolvimento de carreira, o estilo organizacional, as relações interpessoais e a gestão na atribuição de tarefas. Os dados recolhidos, através de questionários e entrevistas, demonstraram que a elevada carga física, a pressão por prazos e a imprevisibilidade típica dos projetos de construção, ou seja, "o próprio trabalho" são os fatores de *stress* mais mencionados. Um estudo realizado em Hong Kong por

Nwaogu e Chan (2021), evidenciou os impactos fisiológicos do *stress* crónico sobre a saúde cardiovascular e o sono dos trabalhadores da construção. Utilizando vestuário adaptado com tecnologias para monitorização da variação da frequência cardíaca (HRV) e da qualidade do sono, os autores verificaram, que o excesso de atividade do sistema nervoso simpático durante o dia, compromete a recuperação noturna, aumentando a vulnerabilidade para disfunções endoteliais, aterosclerose e outras patologias. Este estudo corrobora a tese de que o *stress* não afeta apenas o bem-estar psicológico, mas representa também um fator de risco físico significativo.

Nos Estados Unidos, Lee et al. (2020), aplicaram o modelo JD-R para analisar a interação entre as exigências da tarefa, os recursos individuais e o desempenho em termos de segurança e produtividade, nos trabalhadores não qualificados. Através de sensores fisiológicos e de equações estruturais, verificaram que o *burnout*, particularmente a dimensão exaustão, está associado a uma menor adesão aos comportamentos de segurança, apesar de, paradoxalmente, alguns trabalhadores manterem níveis elevados de produtividade. Esta dicotomia, evidencia um *trade-off* entre produção e segurança, agravado por fatores como fadiga física e escassez de recursos.

Adicionalmente, a literatura aponta para a existência de riscos psicossociais, que correspondem a exigências que estão elevadas ou a recursos que estão ausentes, específicos no setor da construção, como os conflitos de papéis, ambiguidade de funções, sobrecarga de trabalho e má comunicação entre equipas (Greiner et al., 2022). Tais fatores são particularmente críticos em Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), onde os recursos humanos e financeiros para a gestão da saúde mental são mais escassos. As condições de trabalho voláteis e os contratos temporários também contribuem para um sentimento de instabilidade crónica, prejudicando o envolvimento organizacional e a motivação dos trabalhadores. Um dos dados mais alarmantes refere-se à prevalência de perturbações mentais e comportamentais na construção civil.

Um estudo conduzido na China por Ni et al. (2022), analisou o papel da profissionalização, ou seja, de uma melhor qualificação profissional, na eficácia do alívio do *burnout* em trabalhadores da construção. Baseando-se na teoria da conservação dos recursos (COR), os autores demonstraram que, maior qualificação profissional, contribuem para uma redução significativa no surgimento do *burnout*, mediada pela redução da carga de trabalho e dos conflitos trabalho-família. Segundo o mesmo estudo, a insegurança laboral, embora não tenha efeito direto, exerce influência indireta através dos mesmos mediadores. Esta evidência sugere que as políticas de formação e certificação devem ser estabelecidas e orientadas para aumentar

as competências profissionais, potenciar o desenvolvimento da carreira e estabilização contratual, podendo ser estratégias para melhorar a saúde mental dos trabalhadores.

Por outro lado, Greiner et al. (2022), numa revisão sistemática conduzida na União Europeia e no Reino Unido, avaliaram a eficácia de intervenções organizacionais para a promoção da saúde mental em ambientes de trabalho na construção civil. A revisão incluiu estudos com diferentes abordagens metodológicas, publicados entre 2010 e 2022. Os resultados revelaram que as intervenções organizacionais apresentam efeitos limitados sobre a saúde mental, com impacto mais visível em indicadores de saúde física, do que em indicadores específicos de *burnout* ou bem-estar psicológico. A falta de instrumentos de avaliação apropriados, a ausência de adaptação ao contexto específico da construção e o foco excessivo em intervenções genéricas são apontados como limitações recorrentes. Os autores recomendam a utilização de abordagens mais complexas, com avaliações robustas e intervenções culturalmente sensíveis ao setor da construção.

Na ótica da prática e de estratégias de intervenção para a promoção da saúde e bem-estar, a literatura aponta para a necessidade de estratégias multicomponentes. A aplicação de tecnologias de monitorização fisiológica, como proposto por Nwaogu e Chan (2021), permitem uma gestão proativa da fadiga e da recuperação, reduzindo potencialmente os riscos para a saúde e acidentes. Para além disso, as intervenções a adotar devem ser sensíveis à cultura do setor da construção. De acordo com o sugerido por Ni et al. (2022), políticas de formação, certificação e estabilização contratual, podem ser estratégias para melhorar a saúde mental dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, como referem Greiner et al. (2022), os programas de saúde mental devem considerar o contexto específico da obra/setor, a linguagem utilizada, os horários de trabalho e a acessibilidade. Intervenções que incluam formação de líderes de equipa, espaços de escuta ativa e a promoção da coesão entre colegas, mostram-se mais eficazes do que a realização de ações unilaterais, centradas no indivíduo. O investimento em canais de comunicação eficientes também é destacado como um importante fator moderador da exaustão emocional e da frustração profissional. A abordagem mais promissora para mitigar estes problemas parece ser aquela que combina intervenções organizacionais, investimentos na profissionalização e uso inteligente de tecnologias para acompanhamento e prevenção.

Deste modo, os estudos analisados fornecem uma base sólida para recomendar a adoção de políticas integradas de saúde ocupacional no setor da construção. Estas políticas devem ser baseadas em evidências, alinhadas com modelos teóricos robustos como o JD-R e o COR e adaptadas ao contexto específico do setor. A implementação efetiva de tais medidas tem o potencial de melhorar substancialmente o bem-estar dos trabalhadores, reduzir custos com

baixas médicas e acidentes e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Em conclusão, os estudos realizados nesta área e os respetivos modelos teóricos revelam que o *stress* e o *burnout* na construção civil são fenómenos multidimensionais, com origem em fatores individuais, organizacionais e sociais. Contudo, embora já exista alguma investigação nesta área, não se encontrou estudos sobre o *stress* e o *burnout* no setor da construção civil português, pelo que as causas e consequências e as formas de os gerir em termos de práticas e ações, ainda não estão comprovadas. Os estudos feitos neste setor noutros países, nomeadamente China, Estados Unidos, Reino Unido e a região administrativa especial da China, Hong Kong, foram feitos com participantes com baixa literacia, pouco qualificados.

Em síntese, perante esta lacuna na literatura, relativamente ao estudo do *stress* e do *burnout*, no setor da construção civil em Portugal, que incida sobre os trabalhadores mais qualificados, os técnicos superiores, realizou-se este estudo. Considerando-se que há falta de conhecimento sobre estes temas no setor, optou-se por realizar um estudo com uma abordagem qualitativa com o objetivo de conhecer quais são as causas e consequências que o *stress* e o *burnout* têm nestes trabalhadores, e poder indicar formas de os gerir.

3. Método

No âmbito do presente estudo e com o propósito de responder aos objetivos delineados, optou-se pela realização de um estudo de natureza exploratória. Para tal, recorreu-se a uma abordagem qualitativa, concretizada através da realização de entrevistas semiestruturadas. Este método permitiu a recolha de um conjunto alargado de informações e a obtenção de dados ricos em detalhe, possibilitando uma compreensão aprofundada das perspetivas e experiências dos participantes.

3.1. Caracterização dos participantes

Para a realização deste estudo, recorreu-se a um processo de amostragem não probabilística, mais concretamente por conveniência e em função dos objetivos do estudo, tendo como principal meio de recrutamento os contactos pessoais. Foram definidos critérios de inclusão específicos para garantir a relevância dos dados face ao objetivo da investigação, nomeadamente: i) os participantes exercerem atividade no ou para o setor da construção civil; ii) os participantes desempenharem funções como quadros técnicos ou técnicos superiores; e iii) participantes de ambos os sexos. A escolha desta técnica de amostragem visou assegurar o acesso a indivíduos com experiência direta no setor em análise, maximizando a pertinência das respostas relativamente às dinâmicas profissionais, organizacionais e psicossociais que caracterizam o contexto da construção civil. A caracterização detalhada dos participantes, incluindo dados sociodemográficos e profissionais, encontra-se apresentada no **Anexo A**.

Este estudo contou com a participação de 20 quadros técnicos ou técnicos superiores do setor da construção civil, todos de nacionalidade portuguesa. A amostra é composta maioritariamente por homens 80% (n=16), com 20% (n=4) de mulheres. As idades dos participantes situam-se entre os 40 e os 59 anos, sendo a média de idade de 49,5 anos. Relativamente às habilitações literárias, a grande maioria dos participantes possui formação académica de nível superior, dos quais 70% (n=14), detêm o grau de licenciado pré-Bolonha e 10% (n=2), têm o grau de mestre (pós-Bolonha). O elevado número de licenciados pré-Bolonha indica uma amostra composta por profissionais com longa trajetória académica e presumivelmente, com experiência consolidada.

Quanto à situação profissional e tipo de entidade patronal, constata-se que a maioria dos participantes trabalha em grandes empresas 55% (n=11), e apenas 10% (n=2), dos participantes trabalha por conta própria, encontrando-se os restantes 35% (n=7), a trabalhar em pequenas e

médias empresas. A forte presença em grandes organizações pode indicar maior exposição a estruturas organizacionais complexas e a ambientes de trabalho formais.

Relativamente à experiência profissional, realçasse que 40% (n=8), dos participantes possuem mais de 30 anos de experiência, 10% (n=2), têm entre 10 e 20 anos de experiência e que não há participantes com menos de 10 anos de experiência. Pode-se assim constatar que se trata de uma amostra altamente experiente, o que confere maior validade à perceção que os participantes têm sobre o setor e os seus desafios. Quanto à profissão atual, 70% (n=14) dos participantes são engenheiros, 15% (n=3) dos participantes são arquitetos e os restantes 15% (n=3), desenvolvem outras atividades no setor. Observa-se que a predominância de engenheiros reflete a composição técnica dominante do setor e é coerente com os critérios de inclusão na amostra. Os cargos ocupados pelos participantes, são diversificados com elevada dispersão (cerca de 15 cargos diferentes), incluindo posições técnicas e de chefia, o que evidencia a heterogeneidade funcional da amostra e os diferentes níveis de responsabilidade destes.

Observando o tempo de trabalho no setor, a amostra é representativa de uma faixa sénior da força de trabalho, com mais de metade dos participantes a trabalhar há mais de 25 anos no setor, onde 15% (n=3) dos participantes tem menos de 20 anos de atividade. No que diz respeito ao número de horas de trabalho diário, 60% (n=12) dos participantes referem uma carga horária superior ao estipulado por lei (8 horas diárias), com 30% (n=6) dos participantes a ultrapassar as 10 horas. Este dado levanta preocupações relevantes sobre o equilíbrio vida-trabalho e risco de *burnout*.

A amostra caracteriza-se assim por ser composta por profissionais experientes, altamente qualificados, maioritariamente do sexo masculino, com funções de elevada exigência técnica e ocupacional. Nela, o predomínio de engenheiros civis e eletrotécnicos, em empresas de grande dimensão, juntamente com horários extensos e carreiras longas, constitui um perfil típico do quadro técnico sénior da construção civil em Portugal. Estes fatores serão considerados na interpretação dos resultados do estudo, uma vez que podem influenciar significativamente a perceção e vivência do *stress* e do *burnout* no setor.

3.2. Procedimentos de recolha e análise de dados

3.2.1 Entrevista

Conforme anteriormente referido, a recolha de dados no presente estudo foi realizada através de uma abordagem metodológica qualitativa, recorrendo à técnica da entrevista semiestruturada. Este tipo de entrevista, amplamente utilizado em investigação qualitativa, permite conhecer em profundidade as perceções, experiências e interpretações dos participantes

relativamente aos temas em análise. A flexibilidade inerente a este método possibilita ao entrevistador aprofundar temáticas emergentes e explorar dimensões específicas do discurso dos entrevistados, proporcionando uma compreensão mais rica e contextualizada da realidade (Bryman, 2012). Foi, para o efeito, elaborado um guião de entrevista composto por trinta e seis questões, organizadas em quatro partes, o qual se encontra disponível no **Anexo B**.

A primeira parte da entrevista centrou-se na recolha de informações sociodemográficas e profissionais dos participantes, incluindo variáveis como sexo, idade, habilitações literárias, profissão atual, cargo exercido na organização, tempo de serviço na empresa e no setor da construção civil, funções anteriormente desempenhadas, descrição do quotidiano laboral e número médio de horas de trabalho diárias.

A segunda parte da entrevista abordou especificamente a temática do *stress* ocupacional, subdividida em três secções para facilitar a organização e análise dos dados.

- Na primeira secção, de natureza exploratória, procurou-se conhecer o entendimento individual de cada participante sobre o conceito de *stress*, a perceção sobre o nível de exigência da atividade profissional que desenvolvem e a identificação dos principais fatores que no seu trabalho podem ser causadores de maiores níveis de *stress*. Adicionalmente, explorou-se o impacto que o *stress* que experienciam no trabalho tem na vida pessoal e no próprio trabalho dos participantes.
- A segunda secção focou-se na gestão do *stress.* Procurou-se compreender de que forma os participantes lidam com o *stress* individual (o seu), bem como com o *stress* manifestado pela sua equipa, superiores hierárquicos ou colegas. Foram ainda recolhidas informações sobre eventuais sintomas físicos ou psicológicos, associados à gestão do *stress* das suas equipas e os principais desafios que os participantes encontraram nessa gestão. Pediu-se ainda, no mesmo contexto, que identificassem as principais estratégias adotadas ou a adotar, tanto a nível individual como organizacional.
- A terceira secção incidiu sobre a gestão do regresso ao trabalho após uma ausência por motivos de *stress*. Analisou-se a experiência de regresso ao trabalho, a existência (ou ausência) de apoio organizacional, o papel dos superiores hierárquicos nesse processo e as dificuldades associadas. Adicionalmente, investigou-se a experiência dos participantes relativamente ao acompanhamento de colegas ou membros da sua equipa em situação semelhante, incentivando-os a que abordassem os principais desafios encontrados, bem como as boas práticas que consideram ser relevantes a adotar, quer ao nível individual, quer organizacional.

Na terceira parte da entrevista foi explorada a temática do *burnout*, também estruturada em três secções:

- A primeira secção procurou aferir o grau de familiaridade dos participantes com o conceito de *burnout*, incluindo eventuais experiências pessoais de exaustão profissional.
- A segunda secção centrou-se na gestão do *burnout* no trabalho. Procurou-se saber se tinham conhecimento de casos de *burnout* em colegas nas organizações, como foi feita a gestão desses casos e os principais desafios encontrados. Procurou-se ainda, no mesmo contexto, conhecer as ações que os participantes consideram mais eficazes na gestão do *burnout* no trabalho, pedindo-lhes que identificassem as principais estratégias adotadas ou a adotar, tanto a nível individual como organizacional.
- Na terceira secção, foi analisada a experiência do regresso ao trabalho, após uma baixa médica associada ao *burnout*. Tal como na parte anterior, inquiriu-se sobre o apoio recebido, a forma como o tema foi abordado com a chefia e as dinâmicas do processo de reintegração. A experiência de gestão do regresso de elementos da equipa após *burnout* foi igualmente investigada, com ênfase nos principais desafios e recomendações práticas.

A quarta e última parte da entrevista teve um caráter conclusivo, procurando recolher a opinião dos participantes sobre a forma como as temáticas do *stress* e do *burnout* são encaradas no setor da construção civil, bem como o grau de importância que lhes é atribuído pelos profissionais da área.

Durante a realização das entrevistas, o guião foi integralmente seguido. No entanto, devido à natureza semiestruturada da técnica utilizada, houve a possibilidade de introduzir questões adicionais, sempre que se revelou pertinente explorar mais a fundo uma resposta ou recentrar o discurso do participante nos temas principais da investigação.

Importa ainda referir que, apesar de não ter sido possível aceder a um guião previamente validado na literatura para este contexto específico, o instrumento utilizado foi adaptado a partir de um guião previamente concebido para o estudo das mesmas temáticas noutro setor de atividade. Este guião original baseava-se na literatura científica internacional relevante (Arble et al., 2019; Bezerra et al., 2013; Carleton et al., 2019; Janssen et al., 2018; Papazoglou & Tuttle, 2018; Van den Brande et al., 2019), bem como no modelo teórico Job Demands and Resources (Schaufeli & Bakker, 2004).

3.2.2 Recolha de dados

O processo de recolha de dados foi conduzido de acordo com critérios previamente definidos, nomeadamente que os participantes exercessem funções no setor da construção civil ou em atividades diretamente relacionadas, sendo dada preferência a profissionais com formação superior, particularmente técnicos superiores. A seleção dos participantes seguiu uma metodologia de amostragem não probabilística, tendo sido utilizada a técnica de amostragem por conveniência, recorrendo à rede de contactos do entrevistador.

Numa fase inicial, os potenciais participantes foram contactados telefonicamente, momento em que lhes foi apresentado o estudo, os seus objetivos e as condições de participação. Foi-lhes igualmente solicitado o seu consentimento para realização de uma entrevista, preferencialmente presencial, com registo em áudio e vídeo. Durante este primeiro contacto, foi sublinhada a natureza confidencial da informação recolhida, bem como o seu uso exclusivo para fins académicos, no âmbito do presente estudo.

Posteriormente, foi acordado com cada participante o dia e a hora mais conveniente para a realização da entrevista. Dado que as entrevistas decorreriam presencialmente, não foi enviado antecipadamente o Termo de Consentimento Informado por via eletrónica; optou-se antes pela entrega em mão do mesmo, no momento da entrevista. Este documento, incluído no **Anexo C**, contém a explicitação dos objetivos do estudo, os termos da participação e a garantia de anonimato e confidencialidade relativamente a toda a informação facultada. Foi solicitado a cada participante antes de começar a entrevista que lesse e assinasse o consentimento informado, autorizando expressamente a gravação da mesma.

No início de cada sessão, foi ainda feita uma breve introdução, durante a qual foram reiterados os objetivos da investigação e esclarecido que os dados recolhidos seriam utilizados exclusivamente para este estudo. Foi igualmente reforçado que o participante poderia, a qualquer momento, optar por não responder a determinadas questões, caso se sentisse desconfortável.

Para facilitar o início da interação e proporcionar um ambiente mais informal e acolhedor, a entrevista teve início com a colocação de questões de natureza sociodemográfica. Esta estratégia visou promover a familiarização do participante com o processo, contribuindo para o desenrolar mais fluido da entrevista.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de julho e setembro de 2024, tendo uma duração média de aproximadamente 55 minutos. A entrevista mais longa teve a duração de 1 hora e 48 minutos, enquanto a mais breve se estendeu por cerca de 32 minutos. Apesar da possibilidade de recusa quanto à gravação, todos os participantes consentiram na captação

áudio e vídeo, o que permitiu uma análise mais rigorosa e completa, assegurando a integridade e fidelidade da informação recolhida, essencial para o rigor da etapa de análise de dados.

3.2.3 Análise de dados

Concluída a fase de recolha de dados, procedeu-se à etapa de análise dos mesmos. Para tal, foi realizada a transcrição integral de todas as entrevistas, com o objetivo de garantir a fidelidade do conteúdo recolhido e permitir uma análise rigorosa e detalhada. Este processo incluiu a escuta atenta das gravações áudio, em simultâneo com a leitura do texto transcrito, sendo esta verificação realizada mais do que uma vez, de forma a identificar e corrigir eventuais erros de transcrição. Para a execução desta tarefa, foram utilizadas diversas ferramentas digitais, nomeadamente *oTranscribe*, *Web Captioner*, *TurboScribe* e a funcionalidade de ditado do *Microsoft Word.*

No que diz respeito à análise dos dados qualitativos, optou-se pela utilização da técnica de Análise *Template*. Esta metodologia, conforme sugerido por King e Brooks (2018), consiste na identificação e estruturação de temas-chave emergentes a partir dos dados, permitindo uma compreensão sistematizada e aprofundada das características mais significativas do conteúdo analisado. Trata-se de uma abordagem flexível, que, ao contrário de outras formas mais rígidas de análise temática, oferece a possibilidade de adaptação às especificidades de cada estudo. Além disso, esta técnica permite estabelecer comparações entre diferentes pontos de vista dos participantes sobre os fenómenos em análise.

A aplicação da Análise *Template* implica a construção de um modelo *template* inicial, composto por categorias pré-definidas (à priori), baseadas tanto na literatura teórica como nos tópicos abordados no guião de entrevista. Esse modelo, no entanto, é passível de ser revisto ao longo do processo de análise, sendo ajustado com a inclusão, agregação ou eliminação de categorias, conforme a pertinência e a redundância dos dados emergentes (Brooks et al., 2015; King, 2004). A construção do *template* final foi considerada concluída quando se atingiu uma representação interpretativa suficientemente rica e abrangente dos dados obtidos nas entrevistas, contendo todos os elementos relevantes para os objetivos deste estudo, tal como sugerido pelos autores King (2004) e King e Brooks (2018).

O modelo inicial de codificação continha três temas principais: Exigências, Recursos e Sugestões de Melhoria, definidas com base na revisão da literatura e na estrutura do guião de entrevista. À medida que a análise progredia, emergiram dos dados 43 novas categorias, (à posteriori), as quais foram integradas ao modelo e estão apresentadas em itálico no **Anexo D**. As categorias identificadas a partir do conteúdo empírico foram posteriormente revistas, com

o objetivo de avaliar a sua validade conceptual e verificar a possibilidade de integração em categorias já existentes. Este processo de validação interna contribuiu para a robustez e coerência do modelo final de codificação utilizado na análise dos dados.

3.3. Qualidade do estudo

Com o intuito de assegurar a qualidade científica e metodológica do presente estudo, foram seguidas as orientações propostas por Gaskell e Bauer (2002). No que respeita ao critério da transparência, será apresentado, no capítulo dedicado à análise de resultados, todo o percurso metodológico associado ao processo de codificação, incluindo tanto a estrutura inicial da Análise *Template* como os temas e categorias emergentes. Para além disso, serão incluídas citações dos participantes que ilustram e sustentam as categorias analíticas, reforçando assim a credibilidade das interpretações realizadas. Apesar de, por razões éticas e de confidencialidade, não serem disponibilizadas as transcrições completas das entrevistas, a inclusão de excertos representativos permite ao leitor validar a autenticidade e pertinência das conclusões extraídas.

Complementarmente e com o objetivo de garantir a consistência terminológica e conceptual da análise, foi elaborado um dicionário de categorias e subcategorias definidas à priori, incluído no **Anexo E**. Este instrumento contém as definições operacionais de cada categoria (tanto as pré-definidas, como as emergentes), bem como a fundamentação teórica que sustenta cada definição, assegurando, deste modo, a rastreabilidade e a legitimidade da interpretação realizada (Bauer & Gaskell, 2002; Silva et al., 2013).

No sentido de cumprir o critério da fidelidade, o processo de codificação incluiu sucessivas fases de revisão, nas quais se avaliaram a coerência interna e a clareza das categorias e subcategorias estabelecidas. A par deste rigor metodológico, a codificação e respetiva análise foram validadas pelas orientadoras da dissertação, assegurando um olhar crítico externo e qualificado sobre os procedimentos adotados e as interpretações formuladas (Bauer & Gaskell, 2002).

Com o intuito de assegurar a qualidade do estudo, foi adotado o critério de saturação. Este pressuposto implica a realização de entrevistas até que os dados obtidos se tornem recorrentes, deixando de aportar contributos teóricos novos e relevantes para a temática em análise (Silva et al., 2013). A partir da 16ª entrevista, verificou-se a ocorrência de redundância informativa. Ainda assim foram realizadas mais quatro entrevistas adicionais com o objetivo de reforçar a fiabilidade da aplicação deste critério.

Relativamente à apresentação dos resultados, e com base nos critérios de seletividade e de articulação temática (Cassell & Symon, 2004), foram destacados os temas considerados mais

relevantes para os objetivos deste estudo. Ao longo da análise, foi igualmente identificada uma diversidade significativa nas perceções dos participantes. Com o intuito de compreender essa diversidade e identificar padrões consistentes, procedeu-se a uma análise descritiva das perceções expressas, privilegiando a comparação inter-individual dos discursos.

A análise incidirá, assim, sobre a frequência com que as diferentes categorias e subcategorias foram mencionadas entre os participantes (nº de menções), e não sobre a repetição das mesmas categorias por um mesmo indivíduo ao longo da entrevista. Este enfoque permite uma leitura mais transversal dos dados, favorecendo a identificação de tendências comuns e de variações significativas. As categorias mais frequentemente referidas serão objeto de análise mais aprofundada. Os resultados serão apresentados em tabelas ao longo do texto. Para a maioria dos temas abordados, serão incluídas citações ilustrativas dos participantes, de modo a ancorar empiricamente as interpretações e conferir voz aos sujeitos do estudo.

4. Resultados

Na presente secção, pretende-se apresentar os principais resultados decorrentes da análise qualitativa das entrevistas realizadas com os profissionais (quadros técnicos) do setor da construção civil.

Os resultados serão apresentados através da aplicação da estrutura da Análise *Template*. Para além das categorias previamente definidas à priori com base na literatura e no guião da entrevista, foram também integradas novas categorias emergentes da análise dos dados, identificadas em itálico, para uma representação mais completa e próxima da experiência das pessoas em função do que é mencionado pelos participantes. Deste processo resultaram um total de 3 temas e 56 categorias.

Inicialmente, serão analisadas as Exigências identificadas pelos participantes, nomeadamente as exigências no trabalho e as exigências pessoais mencionadas por estes. Seguidamente serão analisados os Recursos, os recursos do trabalho, os recursos sociais e os recursos pessoais. As Sugestões de Melhoria serão o último tema a analisar.

4.1. Exigências

Neste ponto serão apresentadas as principais exigências identificadas pelos participantes. Nesse sentido, a categoria das exigências do trabalho será a primeira a ser explorada, seguida das exigências pessoais.

Na tabela 4.1 estão descritas as exigências do trabalho mencionadas pelos participantes. A pressão é a exigência do trabalho mais mencionada, referida por todos os participantes (N=20). De acordo com o que os participantes expressaram, esta surge não apenas em função do volume de trabalho, mas sobretudo pela constante sensação de urgência e exigência. Um dos participantes afirma o seguinte: *"Tudo é para ontem. Já não se distingue o que é urgente do que é importante."* (Ent.1). Outro participante menciona também que: "*A urgência já é a rotina."* (Ent.3).

Os participantes identificaram o impacto do trabalho na vida privada como a segunda exigência do trabalho mais referida (N=19). Esta exigência é referida por todas as situações em que verificaram um transbordo das exigências profissionais para o espaço familiar, como comentam dois dos participantes: *"Levo os problemas para casa, e estou ausente mesmo quando estou presente. É como se nunca desligasse."* (Ent.5) e *"A minha família sofre com o meu trabalho."* (Ent.7).

Tabela 4.1: Exigências do trabalho identificadas pelos participantes

Temas	**Categorias**		**Nº de Menções**
Exigências	Exigências do trabalho	Pressão	20
		Cumprimento de prazos	18
		Carga de trabalho	16
		Falta de formação técnica	7
		Falta de formação sobre saúde ocupacional	3
		Remuneração desadequada	12
		Cultura organizacional pouco inclusiva e envolvente	4
		Dependência do trabalho de outras equipas para a conclusão do próprio trabalho	9
		Falta de apoio dos colegas	2
		Relação negativa com os superiores hierárquicos	5
		Falta de apoio dos superiores hierárquicos	3
		Impacto do trabalho na vida privada	19

A terceira categoria mais identificada pelos participantes é o cumprimento de prazos, (N=18). Foi referido que há um padrão de exigência temporal constante, frequentemente desajustado à complexidade e recursos disponíveis para a execução das tarefas. Um dos entrevistados refere: *"É exigente, há muitos prazos apertados e pouco tempo para fazer as coisas com calma e qualidade."* (Ent.3). Outro reforça quando afirma: *"Há prazos impostos que são inconciliáveis com a realidade da obra."* (Ent.19).

A categoria carga de trabalho, foi a quarta categoria mais mencionada pelos participantes, (N=16). Tendo sido apontada como uma exigência constante e difícil de gerir no setor da construção civil, esta sobrecarga é sentida tanto em termos de volume de tarefas como na extensão das jornadas diárias de trabalho. Um dos participantes comentou: *"Há dias que trabalho 12 horas ou mais. Não é exceção, é quase regra."* (Ent.10). Outro dos participantes refere ainda: *"A sensação é de que estamos sempre atrasados, mesmo quando estamos dentro dos prazos. É como se o volume de trabalho nunca estivesse equilibrado."* (Ent.13).

A categoria identificada como remuneração desadequada, teve doze referências (N=12) e desse modo é a quinta mais referenciada. Esta menção prende-se com a perceção da pouca valorização dada, faces às responsabilidades desempenhadas, como referência um entrevistado:

"Com o nível de responsabilidade que temos, o salário está longe de compensar. Somos técnicos e gestores ao mesmo tempo, e isso não é reconhecido." (Ent.6).

Sendo a sexta categoria mais mencionada (N=9), a dependência do trabalho de outras equipas para a conclusão do próprio trabalho, tem um impacto nos trabalhadores do setor. Um dos participantes conta o que sente: *"O atraso de uma equipa compromete o nosso trabalho."* (Ent.15). Outro participante refere também que: *"Dependemos de terceiros e somos penalizados por isso."* (Ent.14).

A categoria identificada como falta de formação técnica foi a sétima exigência do trabalho com mais referências pelos participantes (N=7). Os participantes referem as limitações na formação técnica como uma dificuldade real, especialmente ao lidar com tarefas novas ou situações inesperadas, como observou um dos participantes: *"Por vezes somos colocados em obras onde há tecnologia nova e não temos formação para isso*." (Ent.8).

Cinco participantes (N=5) fazem referência à relação negativa com os superiores hierárquicos, dando nota de que relações tensas e disfuncionais com os superiores hierárquicos são fontes recorrentes de tensão emocional. Um dos participantes referiu: *"A chefia não reconhece ou apoia, só exige. Sinto que só estou ali para cumprir ordens, sem voz."* (Ent.14).

Quatro participantes (N=4) expressaram perceções de distanciamento entre a organização e os seus trabalhadores, nomeadamente na forma como são geridos os processos de decisão e tratamento das dificuldades. Ou seja, experienciam uma cultura organizacional desumana, como referiu um dos participantes: *"Sinto que somos apenas números. Não há preocupação real com as pessoas."* (Ent.12).

As restantes categorias foram mencionadas pelos participantes apenas três vezes (N=3). Relativamente à falta de formação sobre saúde ocupacional, um dos entrevistados refere: *"Nunca falaram de burnout na empresa."* (Ent.13). Sobre o não relacionamento com os colegas e a falta de apoio dos superiores hierárquicos, os participantes referiram: *"Cada um trata da sua parte. Falta união."* (Ent.6); *"Estamos exaustos e ninguém quer saber."* (Ent.12).

Na tabela 4.2 estão apresentadas as exigências pessoais. A responsabilidade pelo sustento financeiro e pelas despesas familiares, surgiu como uma exigência de ordem pessoal, que influencia fortemente a vivência do *stress* profissional, tendo sido mencionada por dez entrevistados (N=10). Um dos participantes afirmou: "*Tenho dois filhos na universidade, uma casa para pagar, não posso simplesmente parar, mesmo quando o corpo pede."* (Ent.10). Há ainda outro participante que afirma: *"Sou o único rendimento de casa."* (Ent.1).

Tabela 4.2: Exigências pessoais identificadas pelos participantes

Temas	Categorias		Nº de Menções
Exigências	Exigências Pessoais	*Responsabilidade pelo sustento financeiro e pelas despesas familiares*	10

4.2. Recursos

Nesta secção serão analisados e evidenciados os principais recursos identificados pelos participantes. Os recursos serão organizados por: recursos do trabalho, recursos sociais e recursos pessoais, mencionados pelos participantes e apresentados na tabela 4.3.

Relativamente aos recursos do trabalho, a maioria dos entrevistados referem como fundamental o suporte dos colegas, com dezassete (N=17) referências. De notar que o apoio recebido entre colegas é consistentemente apontado como um dos principais fatores de proteção emocional. Como é evidenciado nas afirmações dos participantes, a presença de relações interpessoais positivas, com partilha de dificuldades e estratégias, contribui significativamente para a gestão do stress. Nesse sentido um dos participantes constata que: *"O grupo que temos ajuda muito. Às vezes basta desabafar para aliviar."* (Ent.10). No mesmo sentido outro participante referiu: *"Ajudamo-nos uns aos outros, porque estamos no mesmo barco."* (Ent.13).

A categoria da formação foi referida por vários participantes (N=9). Cinco dos entrevistados referiram a importância da formação técnica continua como recurso essencial para lidar com as exigências do setor. Um dos participantes referiu: *"Se estamos mais preparados tecnicamente, conseguimos responder melhor às exigências e isso dá-nos mais confiança."* (Ent.5). Este participante ainda acrescentou: *"A formação técnica faz diferença no desempenho e no stress. Quando sabemos o que fazemos, há mais controlo."* Outro participante destacou: "*A formação ajuda-nos a não andar sempre a apagar fogos. Se soubermos mais, resolvemos mais depressa*." (Ent.3). A subcategoria relativa à formação sobre os temas *stress* e *burnout*, mencionada por quatro participantes (N=4), surge pela perceção de lacunas formativas específicas sobre estes temas. Os participantes apontam a ausência de preparação formal para lidar com estes fenómenos psicológicos em contexto laboral, como nota um dos participantes: *"Nunca tive nenhuma formação sobre stress ou burnout, mas acho que devia haver. Nem sempre sabemos reconhecer os sinais, seja em nós ou nos outros."* (Ent.2). Esta

lacuna identificada é reforçada por outro participante quando refere: *"Era importante que houvesse mais sensibilização. Às vezes achamos que é normal estar exausto e não é."* (Ent.6).

Tabela 4.3: Recursos identificadas pelos participantes

Temas	**Categorias**			**Nº de Menções**
Recursos	Trabalho	Formação	*Formação especifica sobre o stress e o burnout*	4
			Formação técnica	5
		Suporte dos colegas		17
		Suporte dos superiores hierárquicos		4
		Disponibilidade de apoio psicológico		2
		Incentivo ao work life balance		4
	Social	*Suporte da Família*		5
	Pessoais	Gestão do próprio *stress*		10
		Conhecer-se, estabelecendo os seus limites		18
		Motivação		15
		Resiliência		3

O suporte da chefia foi um recuso do trabalho referenciado apenas por quatro participantes (N=4), tendo alguns deles relatado experiências positivas de apoio por parte das chefias, referindo atitudes de compreensão, disponibilidade para ouvir e flexibilidade na gestão de tarefas, como se denota nas afirmações feitas pelos participantes. A título de exemplo, um dos participantes afirma: "*O meu chefe percebe quando as coisas não estão bem, tenta aliviar a pressão*.") (Ent.2). Outro indica ainda: "*Houve momentos em que precisei de mais tempo ou de reorganizar prioridades, e fui ouvido*." (Ent.9).

Ainda como recursos do trabalho, foi mencionado por quatro participantes (N=4), o incentivo ao *work life balance*. A necessidade de promover um maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal foi apontada pelos participantes como um aspeto ainda deficitário no setor da construção. Um dos participantes afirma: "*O setor não tem horário. Era importante que houvesse mais respeito pelo tempo fora do trabalho*." (Ent.3). Outro participante comenta também que: *"Ás vezes parece que a vida pessoal não conta. Se tivermos até às dez da noite, é o que é…"* (Ent.7).

A disponibilidade de apoio psicológico foi mencionada por três participantes (N=3). A menção ao apoio psicológico como recurso do trabalho surge associada à perceção de necessidades de acompanhamento profissional para lidar com impactos emocionais da função. Apesar de pouco mencionado, os participantes que o referem expressam a importância de tornar este tipo de apoio acessível e normalizado. Um dos participantes refere: *"Seria importante que houvesse alguém na empresa, um psicólogo, com quem pudéssemos falar sem medo, nem vergonha."* (Ent.11). Outro participante acrescentou: *"Se tivéssemos apoio profissional, talvez se evitassem algumas baixas."* (Ent.5). Ainda outro participante afirmou: *"Há empresas que já têm esse serviço. Aqui ainda não se fala muito nisso, mas devia."* (Ent.2).

O último recurso do trabalho mencionado pelos participantes (N=2), o incentivo à prática de exercício físico, é reconhecido por estes como uma estratégia individual benéfica para o controlo do *stress*. Um dos participantes contou que: *"Faço caminhadas ao final do dia e isso ajuda-me imenso a descarregar."* (Ent.5). O outro participante considera que a organização onde trabalha poderia ter um papel mais ativo na promoção da prática de exercício físico afirmando: "*Nunca nos dizem para parar ou fazer algo por nós. Um ginásio na empresa era um luxo.*" (Ent.6).

Após abordar os recursos do trabalho, analisamos a referência aos recursos sociais. Relativamente a esta categoria os participantes fizeram referência específica ao suporte da família, tendo sido mencionado cinco vezes (N=5). Este recurso foi identificado pelos participantes, especialmente em contextos de grande exigência emocional e desgaste físico. Um dos participantes partilhou: "*Partilho muito com a minha mulher. É o meu escape, senão já tinha rebentado*." (Ent.17).

Por último analisamos a categoria dos recursos pessoais. Começando pela categoria mais identificada pelos participantes, em que estes realçam a importância do autoconhecimento para dessa forma estabelecer os seus limites, com dezoito menções (N=18). Um dos participantes afirma: *"Hoje em dia sei dizer não, quando percebo que estou a ficar sobrecarregado."* (Ent.4). É claro que emerge a consciência sobre os próprios limites como um recurso valioso. Esta ideia é reforçada pela afirmação de outro participante: "*Sei até onde posso ir e tento avisar antes de quebrar*." (Ent.5). Outro entrevistado refere que reconhece os sinais de alerta, afirmando: "*Quando começo a ficar irritado sem razão, sei que tenho de parar*." (Ent.17).

A gestão do próprio *stress* foi, como se pode observar na tabela 4.3., referida por dezasseis entrevistados (N=16), que identificam a capacidade de gerir o *stress* de forma autónoma como fundamental para lidar com as exigências diárias do setor da construção. De realçar que apesar da intensidade e complexidade do trabalho, muitos participantes referem estratégias pessoais

que desenvolvem, para manter o equilíbrio emocional e o foco profissional. Exemplo disso são as seguintes citações: *"O que me ajuda é parar cinco minutos, respirar fundo e organizar mentalmente o que tenho de fazer."* (Ent.6). Outro refere ainda: *"Eu escrevo tudo, tenho post-its e quadros, porque isso ajuda-me a não entrar em pânico."* (Ent.2). Um outro participante afirma também que: *"Aprendi a reconhecer quando estou no limite e a fazer uma pausa."* (Ent.4).

Já no que toca à motivação, este recurso pessoal é mencionado por quinze participantes (N=15). É assim considerado um recurso pessoal relevante para lidar com os desafios do setor. Um dos participantes destacou: *"Gosto do que faço. Há dias difíceis, mas saber que um projeto sai do papel por causa do meu trabalho, dá-me ânimo."* (Ent.3). A importância deste recurso é ainda reforçada pelo participante que afirma: *"Ver as obras concluídas e saber que contribuí é o que me mantém motivada."* (Ent.7).

Por fim, a resiliência foi o recurso pessoal com menor número de referências (N=5). Sendo entendida como a capacidade de recuperar ou adaptar-se positivamente perante adversidades, este recurso foi mencionado como um traço desenvolvido ao longo da carreira. Um dos participantes partilhou: *"Já passei por muita coisa neste setor. Aprendemos a aguentar, a resistir. Uns dias melhores, outros piores."* (Ent.6). Sendo expressa como uma postura de continuidade e perseverança, mesmo em contextos difíceis, outro participante, destaca ainda: "*Claro que há momentos duros, mas aprendi a não desistir ao primeiro obstáculo. Isso no setor da construção, é quase um requisito*." (Ent.10).

4.3. Sugestões de melhoria

Nesta última secção serão identificadas as principais sugestões de melhoria que os participantes consideram relevantes.

Os participantes destacam não apenas a importância da formação técnica, mas também a necessidade de desenvolver competências interpessoais e de saúde ocupacional. Conforme se pode observar na tabela 4.4., a maioria dos participantes (N=17) apresenta como sugestão de melhoria a formação com foco na maneira de atuar, ajudar e reintegrar na equipa, colegas que tenham tido episódios de *stress* e/ou *burnout.*

A necessidade de reforçar a formação no setor da construção foi uma sugestão recorrente.

Tabela 4.4: Sugestões de melhoria identificadas pelos participantes

Temas	**Categorias**			**Nº de Menções**
Sugestões de melhoria	Maior oferta formativa	*Formação sobre gestão de tempo*		10
		Formação sobre gestão de conflitos		12
		Formações com foco na maneira de atuar, ajudar e centradas a reintegrar na equipa, colegas que tenham tido episódios de stress e/ou burnout		17
		Formação em liderança empática		7
		Formação em gestão emocional		15
	Suporte e melhoria de relação com os colegas			9
	Suporte e melhoria de relação com a hierarquia			11
	Receber feedback do trabalho executado			7
	Outros apoios da organização	*Apoio técnico especializado sobre as temáticas*		16
		Criação de fichas de avaliação de risco sobre o stress e o burnout		7
		Promover uma cultura organizacional mais empática		14
		Criação de um canal anónimo da queixa e desabafo		5
		Criação de sistema de avaliação do bem-estar psicológico		13
		Promoção regular de team buildings		9
		Implementação / melhoria de benefícios	*Implementação de horários flexíveis ou criação de banco de horas*	15
			Atribuição de bolsas de estudo para filhos em idade escolar	14
			Promoção e incentivo à prática de exercício físico, com a criação de protocolos específicos	18

Tabela 4.4

Sugestões de melhoria identificadas pelos participantes (continuação)

Temas	**Categorias**			**Nº de Menções**
Sugestões de melhoria	Outros apoios da organização	Implementação / melhoria de benefícios	*Oferta cesto fruta, água e café*	8
			Melhorar condições do refeitório	13
			Aumentar subsídio de refeição para quem está deslocado da área de residência	10

Como salienta um dos participantes: *"Nunca sabemos bem como lidar com colegas que voltam depois de burnout."* (Ent.7). Outro entrevistado reforça a necessidade de criar protocolos de acompanhamento para quem regressa e afirma: *"O regresso é mais difícil. Deviam existir passos claros para reintegrar."* (Ent.14). Outro participante refere simplesmente a necessidade de formação específica para lidar com a situação: *"Eh pá, precisamos de formação… eu acho que precisamos de formação, porque eu não sei lidar com isso, eu não sei lidar…".* (Ent.3).

No que diz respeito à formação sobre gestão emocional, esta foi referida por quinze dos participantes (N=15). Alguns entrevistados transmitem a clara necessidade de formação nesta área, uma vez que relacionam o stress ocupacional com lacunas na própria gestão emocional, referindo um deles: *"Faz falta formação prática sobre gestão de emoções, principalmente as nossas, para melhor podermos gerir as emoções das nossas equipas."* (Ent.8). Reforçando esta sugestão de melhoria, há participantes que apontam a necessidade de abordar o tema da saúde emocional de forma estruturada, referindo dificuldades na gestão e liderança das suas equipas por não conseguirem identificar e compreender as emoções que estas experienciam. Um dos entrevistados afirma: *"Ninguém fala sobre como lidar com as emoções no trabalho. Fica tudo dentro, cada um guarda para si."* (Ent.15).

A formação sobre gestão de conflitos, foi referida por doze dos participantes (N=12). Os entrevistados transmitem a clara necessidade de formação nesta área, no sentido de poderem gerir melhor as equipas interdisciplinares com que diariamente têm de trabalhar. Um dos entrevistados refere o que experiencia e sente, afirmando: *"Os conflitos em obra são constantes e ninguém nos prepara para isso."* (Ent.18). Outro dos participantes menciona: *"Precisávamos de formação sobre como lidar com conflitos na equipa. Isso evitava muito stress."* (Ent.10).

A formação sobre gestão de tempo foi mencionada como sugestão de melhoria por dez dos entrevistados (N=10). Sendo considerada como fundamental, quer para melhorar a gestão individual, como das equipas que têm a cargo, os participantes acreditam que contribuiria para uma redução dos níveis de *stress*. Um destes participantes assume que: *"Falta saber gerir melhor o tempo. Às vezes o stress vem da desorganização e de não sabermos priorizar as tarefas a executar."* (Ent.16).

No que diz respeito à formação sobre liderança empática, esta foi mencionada como sugestão de melhoria por sete dos entrevistados (N=7). Sendo a liderança apontada como um fator critico no bem-estar dos trabalhadores, onde o suporte e a boa relação da hierarquia é fundamental tanto no que toca à gestão da carga de trabalhado atribuída, como ao apoio emocional, os participantes consideram que muitos gestores técnicos e chefias, onde também se incluem, não estão preparados para lidar com as dimensões humanas das suas equipas. Esta sugestão de melhoria é vista como uma via para criar ambientes de trabalho mais respeitadores, próximos e compreensivos. Um dos entrevistados refere: *"As chefias deviam ter formação específica. Muitos de nós não damos atenção ao outro, aos sinais que o outro nos dá."* (Ent.9). Outro participante destaca: *"Era positivo que as chefias liderassem de forma mais humana, de forma mais empática. Uma maior proximidade e preocupação deles também com os nossos problemas extralaborais, promoveria uma maior entrega da nossa parte. A formação em liderança emocional era essencial para todas as chefias."* (Ent.12).

O suporte e melhoria de relação com a hierarquia é a sugestão apontada por onze participantes (N=11). Estes expressaram o desejo de que exista uma relação mais próxima, respeitosa e comunicativa com os superiores hierárquicos. Embora sejam vistos como peças fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, muitas vezes são percebidas como distantes ou exclusivamente orientadas para os resultados. Exemplo disto é o que nota um dos participantes quando afirma: *"Era importante que os chefes fossem mais humanos. Nem tudo é produção. Às vezes bastava ouvir."* (Ent.10). Outro entrevistado reforça a necessidade desta melhoria quando refere: *"Uma chefia mais próxima ajudava. Às vezes parece que não têm noção do que vivemos."* (Ent.11).

A categoria suporte e melhoria de relação com os colegas é apontada por nove participantes (N=9), como uma dimensão com potencial de melhoria, especialmente ao nível do trabalho em equipa, cooperação e empatia. Há participantes que destacam: *"Nem sempre há espírito de entreajuda. Era preciso cultivar mais isso."* (Ent.4). Outro sugere até que reforçar os laços fora do horário de trabalho, pode contribuir para melhorar o espírito de equipa: *"Eu acho que, por exemplo, atualmente as pessoas terem se calhar um dia no final da semana que saem para*

conviver fora do ambiente de trabalho, também pode ajudar a criar relações que não têm de ser de amizade. Não precisam de ser amigos, mas podem ser relações sociais de ambiente descontraído em que até se pode dizer algum disparate. Cultivar uma relação não meramente profissional entre a equipa." (Ent.8).

A necessidade de melhoria no que diz respeito ao receber *feedback* do trabalho executado, foi mencionada por sete entrevistados (N=7). Constata-se que a ausência de feedback ou de reconhecimento formal é sentida por alguns participantes como um vazio organizacional, pela seguinte afirmação: *"Trabalhamos muito e, no fim, ninguém diz nada. Nem um obrigado."* (Ent.1).

Relativamente a outros apoios disponibilizados pela organização, as necessidades de melhoria sejam reconhecidas como sugestões mais diversas, mas todas com o mesmo objetivo de reforçar o papel ativo da organização na promoção da saúde mental e do bem-estar. Nesse sentido dezasseis participantes (N=16) indicam a necessidade de melhoria relativamente ao apoio técnico especializado sobre as temáticas (*stress* e *burnout*). Exemplo dessa necessidade é realçada por um participante que refere: *"Um psicólogo ou técnico de saúde mental devia fazer parte da equipa."* (Ent.11). Outro entrevistado diz ainda que: *"Precisávamos de um canal para apoio emocional ou stress. Eventualmente de um psicólogo, não só para crises, mas para prevenir."* (Ent.5).

A sugestão de melhoria de promover uma cultura organizacional mais empática, foi referida por catorze participantes (N=14). Segundo um dos participantes é fundamental que haja empatia nas organizações, referindo: *"As pessoas têm de ter empatia. Às vezes não têm. Portanto como não têm, se calhar tinha de se dar a formação às pessoas."* (Ent.2). Outro dos entrevistados realça a atenção que deve ser dada ao próximo, reforçando que por vezes basta um pouco de atenção para perceber o que o outro precisa e refere: *"Tem de se estar à vontade, temos de nos sentir à vontade. Temos de estar tranquilos, tem de se dar tranquilidade às pessoas… e a tranquilidade é transmitida de várias maneiras."* (Ent.3).

A necessidade de criação de um sistema de avaliação do bem-estar psicológico foi mencionada por treze participantes (N=13). Um entrevistado sugere que o bem-estar psicológico tem o mesmo peso e necessidade de avaliação que os riscos físicos, afirmando que: *"A avaliação emocional devia ser parte da segurança."* (Ent.13). Outro dos participantes sugere também que: *"Faltam mecanismos de acompanhamento e monitorização regular do estado emocional das equipas."* (Ent.11).

A sugestão de melhoria de promover regularmente momentos de *team building* foi referida por nove entrevistados (N=9). Esta referência surge pela perceção entre os participantes que

momentos de convívio e reforço de coesão grupal, promovem a proximidade e reduzem a carga emocional acumulada no quotidiano de obra. Um dos entrevistados refere: *"Faz falta parar e conviver. O stress também vem do isolamento."* (Ent.1). Outro participante revela que: *"Devia haver momentos fora da obra, para conviver e falar sem pressões, para termos outro tipo de interações com os colegas e conhecermo-nos melhor."* (Ent.12).

A criação de fichas de avaliação de risco sobre o *stress* e o *burnout* foi uma sugestão de melhoria mencionado por sete participantes (N=7). Um entrevistado sugere, como comparação com outras temáticas que: *"Tal como há para a segurança física, devia haver avaliação para o risco emocional."* (Ent.13). Outro dos participantes sugere também que: *"Devia haver um sistema para perceber quando alguém está a chegar ao limite."* (Ent.16).

Embora com menos expressão, a criação de um canal anónimo da queixa e desabafo foi uma sugestão de melhoria referida por cinco entrevistados (N=5). Considerando a confidencialidade como condição essencial para que os trabalhadores expressem sinal de sofrimento, os participantes consideram que um canal anónimo seria um espaço seguro para desabafar, relatar situações de abuso ou pedir ajuda, permitindo a organização agir preventivamente, sem expor os trabalhadores. Exemplo disso é o que refere um dos entrevistados: *"Era importante haver um espaço onde se pudesse dizer que se está a ir abaixo, sem medo de retaliação."* (Ent.14). Outro dos participantes refere ainda que: *"Embora exista na minha organização, não é anónimo. Se fosse anónimo, talvez falássemos mais."* (Ent.12).

No que diz respeito à implementação/melhoria de benefícios, a grande maioria dos entrevistados (N=18) mencionam que a promoção e incentivo à prática de exercício físico, e a existência de protocolos entre a entidade empregadora e ginásios, seria uma medida promotora do equilíbrio emocional. Este benefício é referido por um dos participantes: *"A prática de exercício regular faz bem ao corpo e à mente. Devia ser incentivado e apoiado."* (Ent.2).

A implementação de horários flexíveis ou a criação de banco de horas, considerado como um benefício necessário no setor, foi mencionado por quinze entrevistados (N=15). A rigidez de horários foi associada à dificuldade de conciliação entre a vida pessoal e profissional. A flexibilidade é vista, por isso, como um benefício altamente valorizado, não apenas pela gestão de tempo, mas também como sinal de confiança e respeito individual pelo trabalhador. Um dos participantes refere que: *"A flexibilidade devia ser uma política, não um favor."* (Ent.4). Outro dos entrevistados lamenta não ter este benefício e refere: *"Há dias em que precisava de sair mais cedo, mas não dá. Isso desgasta."* (Ent.16).

O benefício identificado como a atribuição de bolsas de estudo para filhos em idade escolar, foi referida por catorze participantes (N=14). Este tipo de apoio é simbolicamente importante,

pois representa um reconhecimento do papel familiar do trabalhador e uma valorização indireta do seu esforço. É também visto como forma de aliviar preocupações externas que, inevitavelmente, afetam o foco no trabalho. Um dos participantes refere que: *"Apoiar os filhos dos técnicos mostrava que a empresa se preocupa com a família."* (Ent.7). Outro entrevistado reforça a importância da existência deste benefício ao mencionar que: *"Uma bolsa de estudo era uma motivação extra e um reconhecimento."* (Ent.10).

A melhoria das condições do refeitório, foi um benefício indicado por treze participantes (N=13). Esta referência indica a necessidade que os entrevistados têm de ter espaços dignos para as refeições pois são considerados fundamentais para respeitar o trabalhador, proporcionar descanso e reforçar o convívio, uma vez que são muitas vezes negligenciados em estaleiros e obras. Esta necessidade é referida por um dos entrevistados que afirma: *"Há locais sem refeitório digno. Comemos em cima de blocos."* (Ent.2). Outro participante relata o que sente: *"Melhorar o refeitório mostra que nos vêm como pessoas, não só como produção."* (Ent.20).

Para quem trabalha longe da sua residência incorre em custos acrescidos, que nem sempre são compensados. A implementação de benefício relativo ao aumento do subsídio de refeição para trabalhadores deslocados foi uma sugestão feita por metade dos entrevistados (N=10). Os participantes entendem que ajustar o subsídio à realidade da deslocação é sinal de justiça e valorização, ajudando a reduzir o impacto económico de estar longe de casa. A necessidade deste benefício é percebida pelas afirmações dos entrevistados. Um destes refere: "*Gasto mais em comida quando estou fora e a empresa dá o mesmo valor. Não faz sentido."* (Ent.13.) Outro menciona: *"Quem trabalha longe devia ter um subsídio de refeição maior. Isso mostrava respeito."* (Ent.5).

A oferta de cesto de fruta, água e café foi uma sugestão de benefício mencionada por oito dos entrevistados (N=8). Embora aparentemente simples, este gesto é interpretado como sinal de atenção ao conforto e bem-estar. Os participantes notam que pequenas ações como estas têm um impacto positivo na perceção de cuidado por parte da organização. Um dos entrevistados refere que: *"Pequenos gestos como fruta e café mostram cuidado."* (Ent.15). Outro menciona também que: *"Nunca é demais mostrar que cuidam de nós. Um cesto de fruta é mais do que comida."* (Ent.9).

A análise qualitativa das entrevistas permitiu identificar um conjunto robusto de perceções, dificuldades e estratégias relativas à experiência de *stress* e *burnout* entre os quadros técnicos do setor da construção civil. Verificou-se a presença expressiva de exigências laborais intensas, associadas a uma escassa disponibilidade de recursos organizacionais estruturados. Apesar disso, os participantes evidenciaram diversas formas de resiliência individual, sendo o suporte

informal entre colegas um dos principais fatores protetores, mas ainda assim com necessidades de melhoria. As sugestões de melhoria apontam para a urgência de medidas que promovam não só a prevenção do *stress* e do *burnout*, mas também a promoção ativa do bem-estar psicológico nas empresas. A integração de práticas como formação especializada, apoio emocional institucional e mecanismos de monitorização de risco revela-se essencial para fomentar ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e humanos.

5. Discussão e Conclusão

A presente investigação teve como objetivo compreender as perceções dos quadros técnicos da construção civil em Portugal relativamente ao *stress* e ao *burnout,* procurando identificar as principais exigências vividas no contexto profissional, os recursos que mobilizam para lidar com essas exigências e as sugestões que apresentam para melhorar o seu bem-estar no trabalho.

Com base na análise temática das entrevistas, foram descritos os tipos de exigências, os tipos de recursos e sugestões de melhoria. A discussão que se segue procura interpretar os resultados obtidos à luz do enquadramento teórico previamente apresentado e da literatura científica nacional e internacional, destacando convergências, especificidades e contributos originais do estudo.

Esta análise permitirá não apenas situar os dados empíricos sobre os riscos psicossociais no trabalho, como também identificar as implicações práticas que os mesmos podem ter na transformação das culturas organizacionais do setor da construção civil.

Analisando o tema das Exigências, observa-se que este revelou uma grande incidência em termos de impacto emocional para o indivíduo e para a organização. Entre as categorias mais frequentemente referidas, destaca-se a pressão constante associada ao cumprimento de prazos e à carga de trabalho excessiva, elementos reconhecidos pelos participantes como parte integrante e estrutural da cultura laboral do setor. Estes fatores são indicados como contributos de contínua ansiedade, exaustão, não realização profissional, tendo efeitos substanciais na capacidade de executar o trabalho de forma eficaz e segura como observado por Boschman et al. (2014).

Os dados obtidos corroboram com o observado por Lingard e Francis (2004), por Leung et al. (2011) e por Areosa e Sequeira (2020), que já haviam identificado a pressão por prazos e a sobrecarga de trabalho como elementos centrais do *stress* ocupacional na construção civil. No presente estudo, a naturalização desta pressão, frequentemente aceite como "parte do trabalho", levanta sérias preocupações quanto à normalização da constante tensão no desempenho do trabalho diário e à ausência de estratégias preventivas por parte das organizações. Também o impacto do trabalho na vida pessoal referido quase pela totalidade dos participantes, com estes a relatarem dificuldades em estabelecer fronteiras claras entre a esfera profissional e pessoal, afeta-os na saúde emocional, nos relacionamentos e na qualidade de vida. Tal como sugerido por Grandey e Cropanzano (1999), esta interferência trabalho-família é um preditor direto de *burnout*, agravando-se quando acompanhada de exigências constantes e fraco suporte institucional. Outras categorias como a falta de apoio da hierarquia, a relação distante com os superiores, ou a remuneração desadequada foram também mencionadas, ainda que com menor

frequência. No entanto, estas dimensões apontam para um desequilíbrio emocional psicológico estabelecido entre trabalhadores e organizações, contribuindo para sentimentos de desvalorização e frustração, tal como sugerido por Maslach e Leiter (2016).

No que respeita ao tema "Recursos", verifica-se a clara importância de um recurso organizacional, o suporte dos colegas e o predomínio claro dos recursos de natureza individual, como a autogestão do stress, o autoconhecimento, a resiliência e a motivação pessoal. Esta centralidade da autorregulação reflete uma responsabilização do próprio trabalhador pela sua estabilidade emocional, o que, à semelhança do identificado nos estudos realizados por Aitken e Crawford (2007) e por Papazoglou e Tuttle (2018), revela resiliência, mas também um vazio organizacional em termos de apoio formal.

O suporte entre colegas, apesar de informal, assume um papel de importante relevância, funcionando como rede de proteção emocional e espaço de partilha. Esta constatação está em consonância com os resultados de Carleton et al. (2019), que destacam a importância das relações horizontais no alívio das tensões laborais em ambientes de alta pressão. Contudo, os recursos organizacionais estruturados, como o apoio psicológico, o incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e a promoção da saúde física e emocional, são praticamente inexistentes no contexto analisado. Esta ausência é reveladora de uma visão restrita do papel da organização no bem-estar dos trabalhadores e confirma as lacunas identificadas por estudos, como os de Silvia et al. (2013) e Janssen et al. (2018).

Relativamente ao tema "Sugestões de Melhoria", os participantes revelaram uma consciência crítica face à atual realidade organizacional das empresas onde trabalham, percebendo-se uma grande necessidade de mudança. Entre as propostas mais referidas encontram-se a formação em liderança empática, a gestão emocional, a gestão de tempo e a gestão de conflitos, sinalizando que os profissionais reconhecem nas chefias um ponto nevrálgico de tensão e de possível transformação. Além disso, medidas como a criação de canais anónimos de escuta, protocolos de reintegração após *burnout*, avaliação emocional periódica e sistemas de feedback contínuo revelam uma maturidade no discurso dos entrevistados, indo além da simples crítica e apontando caminhos viáveis de intervenção. Sugestões menos referidas, como a melhoria do refeitório, oferta de fruta ou benefícios sociais complementares revelam, ainda assim, um desejo de maior cuidado organizacional, num setor onde a dimensão humana é frequentemente esquecida. Este tipo de atenção ao bem-estar quotidiano é compatível com abordagens mais amplas ao bem-estar laboral, como as propostas por Diener et al. (2018).

Em síntese, os resultados desta investigação permitem confirmar a existência de exigências laborais que potenciam o *stress* e o *burnout* no quotidiano dos quadros técnicos da construção civil. A predominância de exigências estruturais como a pressão constante, os prazos apertados, a carga de trabalho elevada e o impacto prolongado na vida pessoal, refletem um modelo de organização laboral que carece de revisão urgente. A resposta a estas exigências tem recaído, maioritariamente, nos indivíduos, evidenciando uma cultura de autossuficiência e resistência, mas também de solidão emocional e ausência de apoio formal. Este desequilíbrio entre exigências e recursos, amplamente descrito na literatura, surge neste estudo de forma particularmente evidente e preocupante.

Importa ainda salientar que ao longo das entrevistas, vários participantes revelaram dificuldade em reconhecer ou admitir, em si próprios ou em colegas, a presença de sintomas de *burnout*. Esta dificuldade está frequentemente associada a um certo grau de normalização do mal-estar e à ausência de espaços próprios para reflexão sobre o impacto emocional do trabalho. Além disso, emergiu uma perceção clara de que, no setor da construção, admitir que se está em sofrimento psicológico ou que se necessita de apoio especializado é ainda fortemente estigmatizado. Esta "vergonha" associada ao reconhecimento da vulnerabilidade emocional constitui uma barreira significativa à prevenção e ao tratamento eficaz do *burnout*.

Por outro lado, a capacidade crítica dos participantes, expressa nas sugestões de melhoria, demonstra um desejo genuíno de transformação e uma maturidade organizacional que importa reconhecer e valorizar. As propostas apontam para a necessidade de reconfigurar as práticas de gestão, investir no bem-estar emocional e reconstruir os vínculos entre pessoas e organizações.

Este estudo permite concluir, assim, que o *burnout* na construção civil não é apenas o resultado de fatores individuais, mas sobretudo um reflexo de estruturas e culturas organizacionais disfuncionais. A sua prevenção e gestão eficaz exigem, por isso, um compromisso coletivo e uma mudança de paradigma na forma como o trabalho é pensado, liderado e vivido neste setor.

5.1. Limitações do Estudo

Apesar da riqueza dos dados obtidos e da profundidade proporcionada pela abordagem qualitativa, esta investigação apresenta algumas limitações que devem ser reconhecidas de forma crítica.

A principal limitação reside na natureza não probabilística da amostragem, realizada por conveniência. Este método, embora comum em estudos qualitativos exploratórios, pode limitar a diversidade das experiências recolhidas, uma vez que os participantes foram escolhidos, com

base em contactos próximos e disponibilidade para colaborar no estudo. Esta circunstância poderá ter influenciado o tipo de respostas obtidas e introduzindo um viés de seleção.

A dimensão da amostra constituída por vinte participantes é reduzida, o que, embora adequada a uma análise temática, implica uma representatividade limitada e impede a generalização dos resultados a todo o setor da construção civil. A predominância de participantes do sexo masculino, que embora reflita a realidade do setor em Portugal, limita a diversidade de perspetivas, nomeadamente quanto ao impacto da experiência de *stress* e *burnout,* no sexo feminino, que poderá envolver exigências e desafios distintos. Adicionalmente, a maioria dos participantes exerce funções na área da engenharia, o que poderá ter condicionado o tipo de exigências relatadas e a forma como o *stress* e o *burnout* são experienciados. Embora façam parte da amostra profissionais de outras áreas técnicas, como arquitetura ou topografia, um maior equilíbrio na amostra poderá não limitar a abrangência da análise, uma vez que estes poderão apresentar vivências diferentes, tanto a das responsabilidades, como das relações organizacionais, ou ainda, como na forma como experienciam e gerem tanto o *stress* como o *burnout*. Outro aspeto a considerar prende-se com a diversidade etária da amostra. Embora possa ser vista como uma mais-valia, esta heterogeneidade de idades (dos 40 aos 59 anos) pode também introduzir variações relevantes na perceção do *stress* e dos recursos disponíveis para o gerir, uma vez que diferentes fases da carreira implicam diferentes desafios, expectativas e capacidades de resposta. O estudo não procurou comparar estas diferenças de forma sistemática, o que poderá ter limitado uma compreensão mais aprofundada das especificidades geracionais.

A utilização exclusiva de entrevista semiestruturada como instrumento de recolha de dados constitui também uma limitação. Apesar das vantagens em termos de flexibilidade e profundidade, este método pode ser afetado por influências relacionadas com o contexto da entrevista, a relação entre o entrevistador e o entrevistado e a sensibilidade dos termos abordados. Além disso, a subjetividade inerente à análise de conteúdo e à categorização dos dados, apesar de mitigada por estratégias de triangulação e validação, permanece uma limitação metodológica importante.

A investigação foi também conduzida numa única fase temporal, não permitindo acompanhar a evolução das perceções dos participantes ao longo do tempo ou em resposta a possíveis mudanças organizacionais ou alterações nas condições laborais que pudessem surgir. A ausência de triangulação com dados quantitativos, contextuais ou observacionais é outra limitação, que poderá ser superada em estudos subsequentes.

Em suma, as limitações identificadas não invalidam os resultados obtidos, mas devem ser tidas em conta no momento da sua interpretação e aplicação, sobretudo no que respeita à representatividade e abrangência das conclusões.

5.2. Sugestões para Investigações Futuras

As limitações já referidas, bem como a riqueza das narrativas analisadas, abrem caminho a diversas possibilidades para investigações futuras. Desde logo, sugere-se o alargamento da amostra a outros perfis profissionais dentro do setor da construção civil, nomeadamente operacionais, encarregados de obra, administrativos ou profissionais de apoio. Esta ampliação permitiria compreender de forma mais abrangente os fatores de *stress* e os recursos disponíveis em diferentes níveis hierárquicos e funções organizacionais.

Do ponto de vista metodológico, recomenda-se a realização de estudos com amostras mais alargadas e diversificadas, com inclusão de profissionais de diferentes regiões, contextos culturais e tipo de organização (pequenas empresas, grandes grupos empresariais, entidades públicas, etc.). Esta diversidade permitiria analisar o impacto de variáveis contextuais nas vivências dos trabalhadores, bem como identificar boas práticas que possam ser transferidas entre organizações.

Outra via promissora consiste na adoção de metodologias mistas, que combinem abordagens qualitativas e quantitativas. A aplicação de instrumentos validados, como o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), o *Job Content Questionnaire* (JCQ) ou o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), permitiria quantificar as dimensões identificadas na análise qualitativa e validar empiricamente as subcategorias emergentes. A triangulação de métodos aumentaria a robustez e o alcance dos resultados.

Por sua vez, estudos a longo termo, permitiriam acompanhar os trabalhadores ao longo do tempo, analisando a evolução do *stress* e do *burnout*, bem como a eficácia de medidas de prevenção e intervenção. Estes estudos seriam particularmente úteis na avaliação da implementação de programas organizacionais, como políticas de bem-estar, ações de formação em liderança empática, estratégias de reintegração após doença ou práticas e equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Por fim, será importante investir em estudos de casos organizacionais que documentem, de forma aprofundada, as medidas que foram adotados nas empresas do setor e que tenham contribuído para o início da mudança cultural nestas. Estes estudos poderiam contribuir para a construção de modelos de intervenção aplicáveis e realistas, que articulem as necessidades dos trabalhadores com os objetivos estratégicos das organizações.

5.3. Conclusão

A presente dissertação permitiu explorar em profundidade as perceções de quadros técnicos do setor da construção civil em Portugal relativamente às exigências profissionais, aos recursos utilizados na gestão do *stress* e às sugestões de melhoria na prevenção do *burnout*. Através de uma análise temática rigorosa, foram identificados padrões claros de sobrecarga, pressão e impacto na vida pessoal, bem como lacunas significativas ao nível dos apoios institucionais e da cultura organizacional.

Os resultados obtidos evidenciam que, apesar da resiliência individual dos participantes, a resposta organizacional à saúde mental continua a ser frágil e desestruturada. A ausência de mecanismos formais de apoio, a cultura de silêncio face ao sofrimento psicológico e a responsabilização exclusiva do indivíduo pela sua gestão emocional são aspetos que comprometem a sustentabilidade humana do setor. Simultaneamente, os testemunhos analisados revelam uma notável capacidade de reflexão e uma forte vontade de transformação, materializada em sugestões concretas e realistas para promover ambientes de trabalho mais saudáveis inclusivos e equilibrados.

Este estudo oferece um contributo relevante para o aprofundamento do conhecimento sobre os riscos psicossociais no setor da construção civil em Portugal, evidenciando a necessidade urgente de repensar os modelos de organização do trabalho. Ao dar voz aos profissionais, propõe-se uma abordagem mais humanizada da gestão, centrada na escuta ativa, na prevenção e no cuidado com o outro.

A construção civil é, por natureza, uma atividade que edifica espaços e estruturas duradouras. A mensagem desta dissertação é clara: tão importante como erguer edifícios sólidos, é garantir que as pessoas que os constroem tenham, elas próprias, bases seguras – emocionais, relacionais e organizacionais – sobre as quais possam trabalhar e viver com dignidade e equilíbrio.

Referências Bibliográficas

Aitken, A., & Crawford, L. (2007). Coping with stress: Dispositional coping strategies of project managers. *International Journal of Project Management, 25*(7), 666–673. https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2007.02.003

Arble, E., Daugherty, A. M., & Arnetz, B. B. (2019). Differential effects of physiological arousal following acute stress on police performance in a simulated critical incident. *Frontiers in Psychology, 8,* 1620. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00759

Areosa, J., & Sequeira, H. (2020). Riscos psicossociais: Estudo de caso no setor da construção. In *Atas do 10º Congresso Português de Sociologia*. Universidade da Beira Interior. NOVA Research Portal. https://novaresearch.unl.pt/en/publications/riscos-psicossociais-estudo-de-caso-no-setor-da-constru%C3%A7%C3%A3o

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático*. Vozes.

Bezerra, C., Silva, F., & Lima, L. (2013). Estresse ocupacional em profissionais de saúde: Uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Enfermagem, 66*(5), 733–741. https://doi.org/10.1590/S0034-71672013000500020

Boschman, J. S., Van Der Molen, H. F., Frings-Dresen, M. H. W., & Sluiter, J. K. (2014). The impact of common mental disorders on work ability in mentally and physically demanding construction work. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 87*(1), 51–59. https://doi.org/10.1007/s00420-013-0845-0

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2015). The utility of template analysis in qualitative psychology research. *Qualitative Research in Psychology, 12*(2), 202–222. https://doi.org/10.1080/14780887.2014.955224

Burki, T. K. (2018). Mental health in the construction industry. *The Lancet Psychiatry, 5*(4), 303. https://doi.org/10.1016/S2215-0366(18)30125-3

Carleton, R. N., Afifi, T. O., Taillieu, T., Turner, S., Mason, J. E., Ricciardelli, R., McCreary, D. R., Vaughan, A. D., Anderson, G. S., Krakauer, R., Donnelly, E. A., Camp, R. D., Groll, D., Cramm, H. A., MacPhee, R. S., & Griffiths, C. T. (2019). Exposures to potentially traumatic events among public safety personnel in Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science, 51*(1), 37–52. https://doi.org/10.1037/cbs0000115

Cassel, C., & Symon, G. (2004). *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. SAGE Publications.

Chih, Y. Y., Kiazad, K., Li, M., Capezio, A., Zhou, L., & Restubog, S. L. D. (2017). Broken promises: Implications for the job insecurity and job performance of Chinese construction workers. *Journal of Construction Engineering and Management, 143*(4), 04016114. https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001244

European Commission. (2022). *Internal market, industry, entrepreneurship and SMEs—Construction industry*. https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction_en

Greiner, B. A., Leduc, C., O'Brien, C., Cresswell-Smith, J., Rugulies, R., Wahlbeck, K., ... & Aust, B. (2022). The effectiveness of organisational-level workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in construction workers: A systematic review

and recommended research agenda. *PLOS ONE, 17*(11), e0277114. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Gumusburun Ayalp, G. (2022). Critical predictors of burnout among civil engineers at construction sites: A structural equation modelling. *Engineering, Construction and Architectural Management, 29*(9), 3547–3573. https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1079

Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S., & Haslam, R. A. (2005). Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation). *Journal of Affective Disorders, 88*(2), 209–215. https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.07.009

Hilton, M. F., Staddon, Z., Sheridan, J., & Whiteford, H. A. (2009). The impact of mental health symptoms on heavy goods vehicle drivers' performance. *Accident Analysis & Prevention, 41*(3), 453–461. https://doi.org/10.1016/j.aap.2008.12.001

Janssen, D. G. A., Eling, P. A. T. M., & Verhage, F. (2018). Cognitive functioning in burnout: A meta-analysis. *Psychological Medicine, 48*(12), 1987–2001. https://doi.org/10.1017/S0033291717002459

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.

King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Cassel & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 256–270). SAGE Publications.

King, N., & Brooks, J. (2017). *Template analysis for business and management students*. SAGE Publications.

Leka, S., & Jain, A. (2017). *Mental health in the workplace in the European Union: Consensus paper*. EU Compass for Action on Mental Health & Well-Being. European Commission.

Lee, W., Migliaccio, G. C., Lin, K. Y., & Seto, E. Y. (2020). Workforce development: Understanding task-level job demands–resources, burnout, and performance in unskilled construction workers. *Safety Science, 123,* 104577. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104577

Lefrançois, M., & Trottier, M. (2022). Work–family balance in the construction industry: Why gender analysis matters to develop sustainable interventions. *Ergonomics, 65*(11), 1525–1536. https://doi.org/10.1080/00140139.2021.1978830

Leung, M. Y., Chan, Y. S., & Yu, J. (2009). Integrated model for the stressors and stresses of construction project managers in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management, 135*(2), 126–134. https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2009)135:2(126)

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Academic Press.

Ni, G., Miao, X., Li, L., Li, H., Wang, S., & Niu, M. (2022). Can professionalization alleviate job burnout in construction workers in China? A multivariable mediating model. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(21), 13879. https://doi.org/10.3390/ijerph192113879

Nicholson, P. J. (2018). Common mental disorders and work. *British Medical Bulletin, 126*(1), 113–121. https://doi.org/10.1093/bmb/ldy007

Nwaogu, J. M., & Chan, A. P. (2021). Work-related stress, psychophysiological strain, and recovery among on-site construction personnel. *Automation in Construction, 125,* 103629. https://doi.org/10.1016/j.autcon.2021.103629

Pamidimukkala, A., & Kermanshachi, S. (2021). Impact of COVID-19 on field and office workforce in construction industry. *Project Leadership and Society, 2,* 100018. https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100018

Papazoglou, K., & Tuttle, B. M. (2018). Fighting police trauma: Practical approaches to addressing psychological needs of officers. *SAGE Open, 8*(3), 2158244018794794. https://doi.org/10.1177/2158244018794794

Rees-Evans, D. (2020). Understanding mental health in the built environment. *The Chartered Institute of Building (CIOB).*

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Stansfeld, S. A., Rasul, F. R., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 46*(2), 101–110. https://doi.org/10.1007/s00127-009-0173-7

Sun, M., Zhu, F., & Sun, X. (2020). Influencing factors of construction professionals' burnout in China: A sequential mixed-method approach. *Engineering, Construction and Architectural Management, 27*(10), 3215–3233. https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2019-0378

Swider, S. (2015). Building China: Precarious employment among migrant construction workers. *Work, Employment and Society, 29*(1), 41–59. https://doi.org/10.1177/0950017014526632

Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1998). Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 294–305. https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.294

Wang, L., & Rosenman, K. (2018). Adverse health outcomes among industrial and occupational sectors in Michigan. *Preventing Chronic Disease, 15,* E102. https://doi.org/10.5888/pcd15.170597

Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine, 50*(7), 512–517. https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology, 22*(8), 766–786. https://doi.org/10.1108/02683940710778419

Xing, L. V., Xiang, W. U., Huipeng, C. I., Qing, L. I. U., & Yongzheng, Y. A. O. (2017). Empirical research on the influencing factors of the occupational stress for construction workers. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 61,* 012102. https://doi.org/10.1088/1755-1315/61/1/012102

Anexos

Anexo A: Características sociodemográficas

Indicadores		Participantes
Sexo	Feminino	4
	Masculino	16
Idade (anos)	[36-45[	5
	[46-55[	12
	[56-60[	3
Habilitações literárias	Curso técnico	2
	Bacharelato	1
	Licenciatura (Pós-Bolonha)	1
	Licenciatura (Pré-Bolonha)	14
	Mestrado (Pós-Bolonha)	2
Dimensão empresa	Unipessoal	2
	Pequena	5
	Média	2
	Grande	11
Anos de trabalho	[10-19[	2
	[20-24[	5
	[25-29[	5
	>30	8
Profissão atual	Arquiteto	3
	Engenheiro eletrotécnico	7
	Engenheiro civil	7
	Gestor	1
	Preparador de obra	1
	Topografo	1

Anexo A: Características sociodemográficas (Continuação)

Indicadores		Participantes
Cargo	Arquiteto	2
	Chefe de divisão	1
	Chefe de unidade	1
	Consultor	1
	Coordenador de gestão de projetos	1
	Diretor de obra	1
	Diretor de operações/ Partner	1
	Diretor de projetos e fiscalização	1
	Diretor municipal	1
	Diretora de departamento	1
	Engenheiro eletrotécnico	1
	Fiscalização de obra e coordenação de segurança	1
	Gestor de projetos	1
	Preparador de obra	1
	Projetista/ sócio-gerente	1
	Projetista	2
	Técnico superior	1
Anos de trabalho no setor	<5	1
	>5	1
	>10	1
	>20	6
	>25	5
	>30	6
Trabalho diário (horas)	[8-9]	8
	[10-11]	6
	[12-14]	5
	>16	1

Anexo B: Guião da Entrevista

Introdução

Bom dia / Boa tarde.

Começo por agradecer, desde já, a sua presença e disponibilidade para esta entrevista.

O meu nome é Diogo Ralha Martins, sou finalista do Mestrado em Gestão de Empresas no ISCTE -IUL. O meu trabalho incide sobre o *stress* e o *burnout* dos trabalhadores na construção civil, visando compreender como é que estes temas são vivenciados pelos trabalhadores, as suas características e consequências.

Neste sentido, estou interessado em conhecer a sua opinião e perspetiva, em função da sua experiência enquanto trabalhador na construção civil. Como tal, as suas respostas são fundamentais, tendo presente que não existem respostas certas ou erradas, mas sim e apenas as suas, assentes na sua perceção e experiência.

Para que seja possível respeitar a sua perspetiva e de modo que eu não perca informação importante, gostaria de pedir a sua autorização para a gravação desta entrevista, garantindo que todos os seus comentários serão utilizados apenas para os fins deste estudo e que o seu nome não será, em momento algum, associado às suas respostas.

Disponibilizo os meus contactos, em caso de qualquer dúvida ou esclarecimento sobre a presente entrevista.

Desde já, agradeço a sua colaboração!

1- Características Sociodemográficas

Vamos dar início à nossa entrevista e quero começar por lhe pedir algumas informações da sua parte, de modo a poder, posteriormente, caracterizar os participantes no estudo estou a realizar. Diga-me por favor:

1. Idade:
2. Habilitações literárias:
   2.1. Ensino Básico:
   2.2. Ensino Secundário:
   2.3. Licenciatura:
   2.4. Mestrado:
   2.5. Doutoramento:
3. Profissão atual:
4. Cargo:
5. Há quantos anos trabalha:
6. Dimensão da empresa (exemplo: PME; Grande…):
7. (não esquecer de registar o sexo)

Para que eu possa saber um pouco mais, fale-me um pouco sobre si:

8. Há quantos anos trabalha no setor?
9. Há quanto tempo está na empresa atual?
10. Que cargos já desempenhou?

    Dos que referiu, incluindo o atual, qual lhe deu mais satisfação? E qual foi aquele que menos satisfação lhe deu? Pode explicar?

11. Como é o seu dia-a-dia laboral? Quantas horas trabalha por dia?

2- Stress

(Caso necessário)

O *stress* é uma resposta fisiológica e comportamental normal a algo que aconteceu ou está para acontecer que nos faz sentir ameaçados ou que, de alguma forma, perturba o nosso equilíbrio. Quando nos sentimos em perigo real ou imaginado, as defesas do organismo reagem rapidamente, num processo automático conhecido como reação de "luta ou fuga" ou de "congelamento", é a resposta ao *stress*.

Quando sujeito a períodos mais longos, o stress pode tornar-se crónico ou atingir uma situação limite, conhecida como ***burnout***.

2.1- Perguntas Gerais

Para que eu possa entender a sua perceção e entendimento geral sobre o tema do *stress*, gostaria de lhe fazer algumas questões, sendo importante que me fale apenas sobre as suas experiências pessoais.

1. **O que é para si conceptualmente o stress?**
2. **Diga-me algumas coisas sobre o seu trabalho**
    a. O que acha do seu trabalho em termos de exigência, pressão, horário de trabalho, etc? *(Caso não sejam referidos, estes aspetos, questionar)*
3. **Considera o seu trabalho stressante? Como justifica a sua resposta?**
    a. Numa escala de 0 a 5, qual a intensidade de *stress* que experiencia? (0-nada; 5 – muito). *(Caso não sejam referidos, estes aspetos, questionar)*
4. **Quais são, na sua opinião, os fatores que mais podem causar *stress* no seu trabalho?**
    a. Quais os fatores (individuais) mais comuns que lhe podem causar *stress* no trabalho? *(Caso não perceba, questionar)*
5. **Considera que o *stress* que experiencia no seu trabalho, é frequentemente "transportado" para a sua vida privada? Justifique?**
    a. O seu trabalho tem (e como tem) impacto na sua vida privada e vice-versa? *(Caso não perceba, ou não desenvolva, questionar)*

2.2- Gestão do *Stress* no Trabalho

Nas perguntas que se seguem, pretendo que se foque em situações mais especificas sobre gestão do *stress* no trabalho, sendo importante que me fale apenas sobre as suas experiências pessoais.

1. **Como é que gere o *stress* que sente no seu trabalho?**
    a. Como faz a gestão do *stress*, perante a sua equipa, colegas e/ ou chefia?
    b. Como gere as emoções que sente?
2. **Na experiência que tem de gestão de equipas de trabalho, como gere o stress da sua equipa?**
    a. Como gere o *stress* das pessoas com quem trabalha? *(Caso não perceba, ou não desenvolva, questionar)*
    b. Quais foram ou são os desafios?
3. **A gestão do stress da sua equipa, provocou, em si, algum efeito físico ou psicológico relacionado como o *stress*? Em caso afirmativo, como lidou com isso?** Explique, por favor, e dê exemplos de quando isso aconteceu? *(Caso não refira)*
4. **Quais são, na sua opinião, as melhores intervenções ou práticas (individuais e organizacionais) de gestão de *stress*, para si e para os outros trabalhadores?**
    a. Pode dar alguns exemplos? *(Caso não refira)*

2.2- Gestão do Regresso ao Trabalho

No seguimento desta entrevista nas perguntas que se seguem, pretendo que se foque em situações mais especificas sobre gestão do regresso ao trabalho após ausência por *stress* (gestão de si próprio e dos outros trabalhadores), sendo importante que me fale apenas sobre as suas experiências pessoais.

1. **Já alguma vez esteve de baixa devido a *stress* profissional? Em caso afirmativo, por quanto tempo e quando é que isso aconteceu?**
    a. Falou com o seu superior hierárquico mais próximo sobre *stress*? Em caso afirmativo, que tipo de resposta recebeu? *(Caso não refira)*
    b. Discutiu o seu nível de *stress* com outras pessoas? *(Caso não refira)*
    c. Como é que o seu chefe e os seus colaboradores o apoiaram nessa situação? *(Caso não refira)*
    d. Como é que geriu o seu regresso ao trabalho após doença? Conte-me um pouco sobre esse processo. *(Caso não refira)*
2. **Já teve alguma experiência na gestão de um elemento da sua equipa que esteve de baixa por *stress*? Fale-me um pouco dessa experiência**
    a. Quais foram os desafios que encontrou? *(Caso não refira)*
    b. Como é que geriu o regresso dessa pessoa ao trabalho após doença? *(Caso não refira)*

c. Se não teve essa experiência, como geriria o regresso dessa pessoa ao trabalho? *(alternativa em caso de não ter tido a experiência referida)*

3. **Quais são, na sua opinião, as melhores intervenções ou práticas (individuais ou organizacionais) para gerir o regresso dos trabalhadores ao trabalho após uma baixa por doença (*stress*)?**
    a. Pode dar alguns exemplos?

3- Burnout

(Caso necessário)

Conceptualmente, o *burnout* é um síndrome que consiste em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixo nível de realização e desempenho. Sintomas: (Exaustão física, psíquica e emocional; desconexão e indiferença).

3.1- Perguntas Gerais

Para que eu possa entender a sua perceção e entendimento geral sobre o tema do *burnout*, gostaria de lhe fazer algumas questões, sendo importante que me fale apenas sobre as suas experiências pessoais.

1. **O termo *burnout*, já ouviu falar? O que é para si o *burnout*?**
2. **Já teve um *burnout*?**

3.2- Gestão do *Burnout* no Trabalho

Nas perguntas que se seguem, pretendo que se foque em situações mais especificas sobre gestão do *burnout* no trabalho, sendo importante que me fale apenas sobre as suas experiências pessoais.

1. **Na empresa onde trabalha ou nas empresas onde já trabalhou, teve conhecimento de algum colaborador que tenha tido um *burnout*? Se sim, como é que essa situação foi gerida?**
2. **Como é que lidou com isso?**
3. **Quais foram os desafios encontrados?**
4. **Quais são, na sua opinião, as melhores intervenções ou práticas (individuais e organizacionais) para prevenir o *burnout*?**
    a. Pode dar alguns exemplos?

3.2- Gestão do Regresso ao Trabalho

No seguimento desta entrevista nas perguntas que se seguem, pretendo que se foque em situações mais especificas sobre gestão do regresso ao trabalho após ausência por *burnout* (gestão de si próprio e dos outros trabalhadores), sendo importante que me fale apenas sobre as suas experiências pessoais.

1. **Já alguma vez esteve de baixa devido a *burnout*? Em caso afirmativo, por quanto tempo e quando é que isso aconteceu?** (adequar caso o entrevistado tenha tido ou não)
    a. Falou com o seu superior hierárquico mais próximo sobre *burnout*? Em caso afirmativo, que tipo de resposta recebeu? *(Caso não refira)*
    b. Discutiu o tema do *burnout* com outras pessoas? *(Caso não refira)*
    c. Como é que o seu chefe e os seus colaboradores o apoiaram nessa situação? *(Caso não refira)*
    d. Como é que geriu o seu regresso ao trabalho após doença? Conte-me um pouco sobre esse processo.

2. **Já teve alguma experiência na gestão de um elemento da sua equipa que esteve de baixa por *burnout*? Fale-me um pouco dessa experiência**
    d. Quais foram os desafios que encontrou? *(Caso não refira)*
    e. Como é que geriu o regresso dessa pessoa ao trabalho após doença? *(Caso não refira)*
    f. Se não teve essa experiência, como geriria o regresso dessa pessoa ao trabalho? *(alternativa em caso de não ter tido a experiência referida)*

3. **Quais são, na sua opinião, as melhores intervenções ou práticas (individuais ou organizacionais) para gerir o regresso dos trabalhadores ao trabalho após uma baixa por *burnout*?**
    a. Pode dar alguns exemplos?

4- Conclusão

A entrevista está quase a acabar, e gostaria de lhe fazer umas questões finais.

1. **Como acha que estes temas são vistos pelo profissional na construção civil? Por favor, justifique!**
2. **Acha que no setor da construção civil é dada importância a estes temas? Por favor, justifique!**
3. **Há algum assunto que não tenhamos falado nesta entrevista que me possa contar sobre a sua experiência enquanto profissional na construção civil?**
4. **Tem algum comentário ou sugestão sobre a entrevista?**

Muito Obrigado!

Anexo C: Termo do Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação (Tese de Mestrado), a decorrer no **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa**. O estudo tem por objetivo perceber o que se conhece sobre o *stress* e o *burnout* na construção civil.

O estudo é realizado por Diogo Ralha Martins, com o e-mail: diralha@gmail.com que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste em responder às questões colocadas em formato de entrevista com a duração espectável de aproximadamente quarenta e cinco minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

A participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim Não

_____ (local), _____/____/_____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo D: Sistema de Categorias

1. Exigências [Guião Entrevista] / [*Entrevista*]

1.1. Exigências do Trabalho;

1.1.1. Pressão;

1.1.2. *Cumprimento de prazos*;

1.1.3. Carga de trabalho;

1.1.4. *Falta de formação técnica*;

1.1.5. *Falta de formação sobre saúde ocupacional*;

1.1.6. *Remuneração desadequada*;

1.1.7. *Cultura Organizacional pouco inclusiva e envolvente*;

1.1.8. *Dependência do trabalho de outras equipas para a conclusão do próprio trabalho*;

1.1.9. *Falta de apoio dos colegas*;

1.1.10. *Relação negativa com os superiores hierárquicos*;

1.1.11. *Falta de apoio dos superiores hierárquicos*;

1.1.12. Impacto do trabalho na vida privada;

1.2. Exigências Pessoais;

1.2.1. Responsabilidade pelo sustento financeiro e pelas despesas familiares;

2. Recursos [Guião Entrevista] / [*Entrevista*]

2.1. Trabalho

2.1.1. Formação

2.1.1.1. Necessidade de formação específica sobre o stress e o burnout;

2.1.1.2. *Necessidade de Formação técnica*;

2.1.2. Suporte dos colegas;

2.1.3. Suporte dos superiores hierárquicos;

2.1.4. *Disponibilidade de apoio psicológico*;

2.1.5. *Incentivo à prática de exercício físico*;

2.1.6. *Incentivo ao work life balance*;

2.2. Sociais

2.2.1. *Suporte da família*;

2.3. Pessoais

2.3.1. Gestão do próprio stress;

2.3.2. *Conhecer-se, estabelecendo os seus limites*;

2.3.3. *Motivação*;

2.3.4. *Resiliência*;

3. Sugestões de melhoria [Guião Entrevista] / [*Entrevista*]

3.1. Maior oferta formativa

3.1.1. *Formação sobre gestão de tempo*;

3.1.2. *Formação sobre gestão de conflitos*;

3.1.3. *Formações com foco na maneira de atuar, ajudar e centrada reintegrar na equipa, colegas que tenham tido episódios de stress e/ou burnout*;

3.1.4. *Formação em liderança empática*;

3.1.5. *Formação em gestão emocional*;

3.2. *Suporte e melhoria de relação com os colegas*;

3.3. Suporte e melhoria de relação com a hierarquia;

3.4. *Receber feedback do trabalho executado*;

3.5. Outros apoios da organização

3.5.1. Apoio de técnicos especializados sobre as temáticas;

3.5.2. Criação de fichas de avalização de risco sobre o srtess e o burnout;

3.5.3. *Promover uma cultura organizacional mais empática;*

3.5.4. *Criação de um canal anónimo da queixa e desabafo;*

3.5.5. *Criação de um sistema de avaliação do bem-estar psicológico;*

3.5.6. *Promoção regular de team buildings*;

3.5.7. *Criação de espaços informais de convívio e lazer*;

3.5.8. *Implementação / melhoria de benefícios*

3.5.8.1. *Horários flexíveis*;

3.5.8.2. *Bolsas de estudo para filhos em idade escolar*;

3.5.8.3. *Promoção e incentivo à prática de exercício, com a criação de protocolos*;

3.5.8.4. *Oferta cesto fruta, água e café;*

3.5.8.5. *Melhorar condições do refeitório;*

3.5.8.6. Aumentar subsídio de refeição para quem está deslocado da área de residência.

Anexo E: Dicionário de Categorias

1. Exigências

1.1. Exigências do Trabalho

1.1.1. **Pressão** (Xing et al., 2017): identificam "*The Work Itself*" como principal fonte de stress ocupacional, incluindo prazos apertados, elevada responsabilidade e segurança deficiente no local de trabalho. A "pressão" no trabalho é frequentemente associada à exigência de executar tarefas complexas num tempo limitado, sob condições adversas e sob elevado grau de responsabilidade. Está frequentemente relacionada com o conteúdo e natureza do trabalho na construção civil.

1.1.2. **Carga de trabalho** (Ni et al., 2022): referem que a "*workload*" (carga de trabalho) é uma das principais variáveis mediadoras entre a profissionalização e o *burnout*, afetando diretamente a exaustão emocional dos trabalhadores da construção. A carga de trabalho é definida como a quantidade de tarefas ou responsabilidades atribuídas a um trabalhador num dado intervalo temporal. Engloba tanto a sobrecarga física como mental, sendo um fator central de *burnout*.

1.1.3. **Impacto do trabalho na vida privada** (Ni et al., 2022): descrevem este fator como "*work–family conflict*", sublinhando que os longos horários, mobilidade e exigências da construção civil afetam negativamente a vida familiar dos trabalhadores. Refere-se ao conflito trabalho-família, ou seja, à interferência das exigências laborais na capacidade de o trabalhador cumprir os seus papéis familiares.

1.2. Exigências Pessoais

1.2.1. **Responsabilidade pelo sustento financeiro e pelas despesas familiares** (Xing et al., 2017): incluem na dimensão "*Family-Work*" fatores como distância da família e dificuldade de comunicação, muitas vezes agravados por obrigações financeiras familiares. Este conceito está incluído nos fatores associados ao conflito trabalho-família, especialmente em contextos onde os trabalhadores assumem o sustento do agregado familiar. A pressão financeira e emocional associada a essa responsabilidade agrava o *burnout*.

2. Recursos

2.1. **Pessoais**

2.1.1. **Gestão do próprio *stress*** (Ni et al., 2022): argumentam que a profissionalização melhora os recursos do trabalhador, permitindo melhor gestão das exigências e, por consequência, do *stress*. Embora nenhum dos artigos explore diretamente estratégias pessoais autorregulação, a profissionalização é vista como uma forma indireta de capacitar os trabalhadores para gerir melhor o *stress*, através de maior controlo, autonomia e competências.

2.2. **Trabalho**

2.2.1. **Suporte dos colegas** (Xing et al., 2017): numeram "*Interpersonal Relationship*" como uma das seis dimensões do *stress* ocupacional, enfatizando a importância do apoio e harmonia entre colegas. Relaciona-se com a qualidade das relações interpessoais no local de trabalho. Relações de apoio entre colegas podem atenuar os efeitos negativos do *stress* e promover a coesão da equipa.

2.2.2. **Suporte dos superiores hierárquicos** (Xing et al., 2017): referem a falta de apoio por parte das lideranças na dimensão "*Interpersonal Relationship*" e também destacam "*Organization Style*" como fator relacionado com práticas de gestão que não asseguram os direitos dos trabalhadores. É mencionado como parte das relações interpessoais e do estilo de gestão. A falta de compreensão, reconhecimento ou comunicação eficaz por parte dos superiores hierárquicos pode ser fonte de *stress*.

3. Sugestões de melhoria

3.1. **Maior oferta formativa** (Ni et al., 2022): indicam que o aumento da formação técnica e da qualificação é fundamental para aumentar o nível de profissionalização e reduzir o *burnout*. Apresentada como parte integrante da profissionalização, que inclui desenvolvimento de competências, formação técnica e ética profissional. A formação contínua é um recurso essencial para reduzir o *burnout*.

3.2. **Outros apoios da organização** (Xing et al., 2017): identificam o "*Organization Style*" como um dos fatores estruturais do stress ocupacional, relacionado com sistemas de gestão ineficazes e falta de garantias dos direitos dos trabalhadores. Referem-se a políticas institucionais e práticas organizacionais que promovem a estabilidade, segurança, valorização e bem-estar dos trabalhadores.