

# Apostas, Ansiedade e Absentéísmo:

Um novo desafio  
silencioso para o RH

# INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo está passando por transformações cada vez mais complexas e aceleradas. A linha que separa a vida pessoal da profissional tornou-se tênue, fazendo com que hábitos e comportamentos individuais tenham reflexos diretos no clima organizacional, na produtividade das equipes e na saúde emocional dos colaboradores.

Entre os desafios emergentes, um fenômeno silencioso tem ganhado força e despertado a atenção de líderes e profissionais de Recursos Humanos: o impacto das apostas recorrentes — especialmente em plataformas digitais — na rotina de trabalho.

Estimuladas por aplicativos de fácil acesso e pela promessa de lucro rápido, as apostas online têm se tornado uma válvula de escape para muitos profissionais que enfrentam altos níveis de estresse, ansiedade ou desmotivação.

**Dante desse cenário, torna-se urgente que o setor de Recursos Humanos esteja preparado para identificar os sinais, compreender as causas e agir de forma preventiva e acolhedora.**

**+30%**

dos afastamentos no trabalho no Brasil  
**estão ligados a**  
transtornos mentais  
e comportamentais.

Pesquisa do Ministério da Previdência Social

**+35%**

de aumento no  
absenteísmo nas  
empresas está **ligado a**  
vícios silenciosos,  
como jogos e apostas.

Pesquisa da ISMA-BR – International Stress Management Association

**+60%**

dos colaboradores  
com **vícios**  
**comportamentais**  
sofrem queda de  
desempenho e foco.

Pesquisa: Associação Brasileira de Estudos sobre o Álcool e Outras Drogas – ABFAD

# 1.

# O Crescimento das Apostas e Seus Reflexos no Trabalho

Nos últimos anos, o acesso facilitado às plataformas de apostas esportivas, cassinos virtuais e jogos online — transformou o que antes era visto apenas como entretenimento em um hábito cotidiano para muitos brasileiros.

Impulsionadas por publicidade agressiva, recompensas instantâneas e promessas de lucro fácil, as apostas vêm crescendo silenciosamente também dentro do ambiente corporativo.

Para alguns colaboradores, o que começa como passatempo pode evoluir para compulsão, com impactos rápidos no desempenho profissional.

Quando as apostas se tornam frequentes, excessivas ou impulsivas, é comum observar:

## **Foco Comprometido:**

Dificuldade de concentração e queda no foco durante o expediente.

## **Peso das Dívidas**

Prever e mitigar riscos como turnover (rotatividade) de talentos, burnout e queda na qualidade do serviço.

## **Carga Emocional Elevada**

Sentimentos recorrentes de culpa, frustração e impulsividade, dificultando o equilíbrio psicológico.

## **Clima Contaminado**

Influência negativa no ambiente corporativo, com o estímulo a comportamentos de risco e desatenção coletiva.

**Esse cenário favorece a ansiedade, o isolamento e o absenteísmo. O desafio do RH é identificar os sinais antes que os danos à saúde e à performance se tornem críticos.**

## 2.

# Ansiedade: O Impacto Psicológico Invisível

A ansiedade nem sempre é visível — mas seus efeitos são profundos. No contexto das apostas, o ciclo de estímulo, recompensa e medo da perda se transforma em um gatilho constante. **No ambiente de trabalho ela se manifesta como:**

### Dificuldade de foco e decisão:

O pensamento fica acelerado e a atenção, fragmentada.

### Irritabilidade e conflitos

A tensão emocional afeta relações com colegas e líderes.

### Exaustão mental e física

Mesmo após o descanso, o colaborador continua cansado.

### Baixo rendimento e engajamento

A motivação desaparece e as entregas perdem qualidade.



### ALERTA IMPORTANTE!

Quando ignorada, a ansiedade pode evoluir para burnout, depressão ou transtornos de dependência — como o vício em apostas.

**3.**

# Absenteísmo: Quando o Corpo Falta, e a Mente Também

O absenteísmo vai além das faltas visíveis. Ele também se manifesta no presenteísmo improdutivo — quando o colaborador está fisicamente presente, mas emocionalmente ausente.

**O ciclo das apostas e da ansiedade pode gerar:**

**1****Faltas recorrentes**

Afastamentos médicos cada vez mais frequentes, geralmente por causas emocionais.

**2****Desligamento emocional**

Colaboradores que “estão”, mas não se conectam com o trabalho.

**3****Queda nas entregas**

Perda de atenção, prazos estourados e retrabalho constante.

**4****Falta de motivação**

Frases como “tanto faz” ou “não vejo mais sentido” passam a ser comuns.

## Para o RH ficar atento:

Para lidar com o absenteísmo de forma efetiva, o RH deve estar atento a padrões repetitivos de atestados e faltas curtas, além de mudanças sutis no comportamento e no humor dos colaboradores. Criar espaços seguros para conversas e manter canais de escuta ativa pode fazer toda a diferença na identificação precoce de quem precisa de apoio.



**4.**

## Por que é um Desafio para o RH?

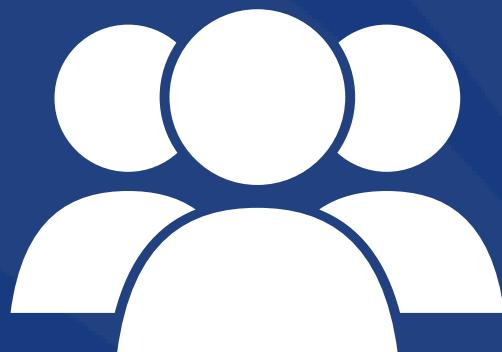
O impacto das apostas, da ansiedade e do absenteísmo não se resolve com ações isoladas. Esse é um tema delicado e silencioso, que exige atenção constante e postura acolhedora por parte do RH.

### O que o RH precisa fazer:

Para enfrentar esse desafio, o RH precisa adotar uma postura mais sensível e atenta. É essencial manter uma escuta ativa e sem julgamentos, estando verdadeiramente disponível para ouvir o colaborador.

Observar mudanças sutis de comportamento também faz diferença, já que pequenos sinais podem revelar situações mais graves. Estimular o diálogo sobre saúde emocional, com apoio da liderança e um ambiente seguro, contribui para quebrar o silêncio em torno do tema.

Além disso, a criação de políticas internas voltadas ao cuidado — como programas de prevenção, apoio psicológico e orientações claras — fortalece a cultura de acolhimento. Mais do que controlar, o papel do RH é acolher, orientar e prevenir.



## 5.

# Estratégias de Enfrentamento e Prevenção

***Ferramentas e ações essenciais para o RH promover saúde e bem-estar no trabalho***

O RH pode adotar diversas ações práticas para enfrentar os desafios das apostas, ansiedade e absenteísmo no trabalho. Entre elas, destacam-se campanhas educativas que promovam a saúde emocional, o autocuidado e a tomada de decisões conscientes.

A realização de rodas de conversa com especialistas ajuda a criar espaços seguros para o diálogo aberto. Além disso, investir em treinamentos de liderança empática capacita gestores a acolherem colaboradores em situações delicadas.

Parcerias com psicólogos e terapeutas garantem um atendimento individualizado para quem precisa de suporte. Por fim, estabelecer uma política clara sobre o uso responsável do tempo e dos recursos da empresa contribui para um ambiente mais saudável e produtivo.





## 6.

## Comunicação Interna como Aliada

A Comunicação Interna é uma **ferramenta estratégica para construir uma cultura de cuidado e pertencimento**. Usar os canais certos, com mensagens segmentadas, conteúdos educativos e uma linguagem humana, fortalece a conexão entre empresa e colaborador.

Campanhas focadas em saúde mental ajudam a quebrar o silêncio e incentivar o autocuidado, como:

- 1.** “Você não está sozinho: cuidando da saúde mental no trabalho”
- 2.** “Mais foco, menos pressão: como desacelerar no dia a dia”
- 3.** “Faltas que falam: entendendo os sinais do corpo e da mente”

Mais do que informar, a **Comunicação Interna tem o poder de educar, acolher e transformar comportamentos**. Quando bem utilizada, ela se torna uma forte aliada do RH na prevenção de problemas silenciosos e na promoção de um ambiente mais saudável e empático.



## CONCLUSÃO

A conexão entre apostas, ansiedade e absentéismo é um reflexo das mudanças silenciosas que vêm moldando o comportamento dentro das organizações. **Para o RH, o desafio vai além da gestão — exige sensibilidade, informação e ação estratégica.**

O silêncio, muitas vezes, é o primeiro alerta. Por isso, **ouvir, acolher e agir não é apenas um caminho — é uma necessidade urgente para cuidar das pessoas e fortalecer a cultura organizacional.**



**Inteligência transforma pessoas,  
pessoas transformam o mundo.**



(19) 3363-6047  
[www.pensecom.com.br](http://www.pensecom.com.br)