

Apostas, Ansiedade e Absentéismo:

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.

Diante 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 de Ministério da Previdência Social

+35%

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

Pesquisa de: 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 Alcool e Outras Drogas – ABEAD

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.

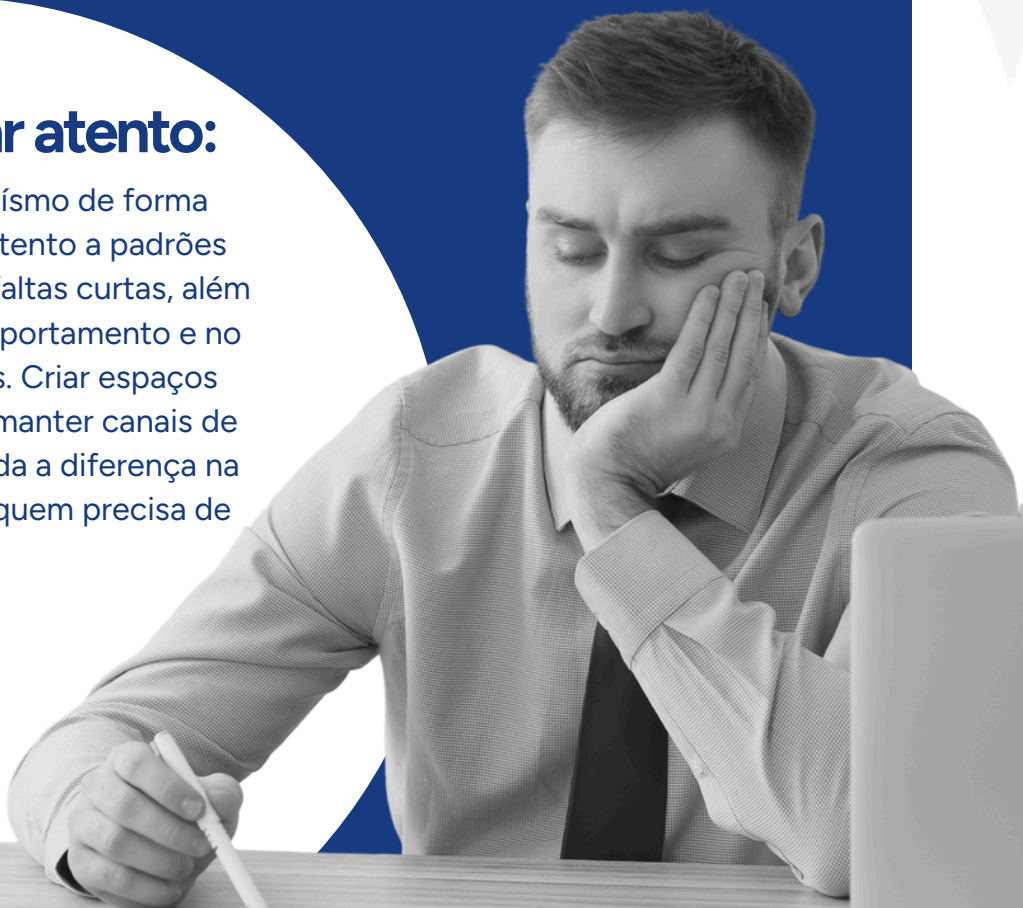
4

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?

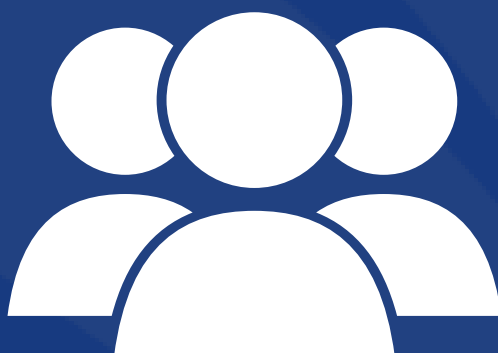
O impacto das apostas, da ansiedade e do absenteísmo não se resolve com ações isoladas. Esse é um tema delicado e silencioso, que exige atenção constante e postura acolhedora por parte do RH.

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 absenteísmo 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