

Guia: Como promover o bem-estar num ambiente de trabalho flexível

goodhabit
online training

O aumento do trabalho flexível, quer seja remoto, híbrido ou de horário flexível, revolucionou a nossa abordagem ao local de trabalho. Apesar de estas mudanças trazerem consigo inúmeras vantagens — como um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, uma maior autonomia e um aumento da produtividade — também apresentam novos desafios. Estes resultam muitas vezes de uma ausência de apoio estruturado, especialmente na área do bem-estar dos colaboradores.

Apoiar o bem-estar dos colaboradores num ambiente de trabalho flexível não é apenas o mais correto a fazer, como também impulsiona o envolvimento, a retenção e o desempenho. Enquanto responsável de Formação e Desenvolvimento, desempenha um papel crucial para garantir que a sua força de trabalho está bem preparada para prosperar mental e fisicamente neste novo mundo do trabalho.

Neste guia, vamos explorar como promover o bem-estar num ambiente de trabalho flexível, fornecendo estratégias e ferramentas práticas que pode implementar na sua organização.



Porque é que o bem-estar é importante no trabalho flexível

A transição para o trabalho flexível trouxe novas oportunidades para os colaboradores, desde a possibilidade de trabalharem ao seu próprio ritmo, até conseguirem um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. No entanto, esta flexibilidade também tem os seus desafios: a sensação de isolamento, o burnout devido aos limites ténues entre o trabalho e a vida pessoal, e uma redução da atividade física devido à ausência de um ambiente de escritório tradicional.

O bem-estar, tanto mental como físico, é a base que permite aos colaboradores prosperarem em ambientes de trabalho flexíveis. Quando os colaboradores se sentem apoiados no seu bem-estar, tornam-se mais produtivos, apresentam maiores níveis de engagement no trabalho e têm maior probabilidade de permanecer na empresa.

Breves estatísticas:

- Segundo o relatório Global Wellbeing Survey, as estratégias de bem-estar podem também ter impacto nos lucros das empresas: **uma melhoria de 4%** em programas de bem-estar pode representar o crescimento de **1%** nos lucros e uma **descida de 1%** na rotatividade de funcionários.
- Devido à influência do período de quarentena da COVID-19, **54%** das empresas passaram a considerar a mudança para um modelo de trabalho híbrido. ([Fonte: Aon.com](#))
- **75%** dos trabalhadores portugueses afirmam sentir-se felizes no trabalho e **71%** exprimiram satisfação com as suas posições atuais. Além disso, **67%** dos trabalhadores consideram os seus ambientes de trabalho como positivos, o que sugere uma cultura organizacional que dá prioridade ao bem-estar dos colaboradores e à harmonia das equipas. A felicidade no trabalho já não é vista como um luxo, mas sim como um componente **essencial para o sucesso organizacional**. As empresas estão a perceber que investir no bem-estar dos colaboradores não é apenas a coisa certa a fazer moralmente, mas também é **fundamental para o sucesso e crescimento a longo prazo**. ([Fonte: Eco.sapo.pt](#))

As iniciativas de bem-estar já não são apenas uma regalia — são essenciais para o sucesso dos colaboradores e das empresas em modelos de trabalho flexíveis.



Os desafios relacionados com o bem-estar no trabalho flexível

Apesar dos benefícios do trabalho flexível, é importante reconhecer os desafios únicos que representa para o bem-estar dos colaboradores. Abaixo, vai encontrar alguns dos obstáculos mais comuns:

1. Isolamento e carência de interações sociais

O trabalho remoto e híbrido pode levar à sensação de isolamento, já que os colaboradores estão fisicamente distanciados dos colegas. Sem interações presenciais regulares, é fácil os colaboradores sentirem-se afastados da equipa, o que pode afetar negativamente a sua saúde mental.

2. Burnout e falta de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

O trabalho flexível esbate os limites entre a vida profissional e a pessoal. Muitos colaboradores têm dificuldade em "desligar" ao fim do dia, o que pode conduzir ao excesso de trabalho e ao burnout. Este desequilíbrio pode ter um impacto significativo no bem-estar a longo prazo.

3. Redução da atividade física

A ausência de deslocações diárias e do movimento habitual em ambiente de escritório podem levar à redução da atividade física. Este estilo de vida sedentário pode afetar a saúde física, os níveis de energia e até o foco mental.



Estratégias para promover o bem-estar num ambiente de trabalho flexível

Para ajudar os colaboradores a prosperar num ambiente de trabalho flexível, os responsáveis de Formação e Desenvolvimento podem aplicar estratégias e formações específicas para apoiar o seu bem-estar. Eis as quatro áreas principais em que se devem concentrar:

1. Incentivar o bem-estar mental

- **Disponibilizar formação sobre bem-estar:** a saúde mental deve ser uma prioridade em qualquer ambiente de trabalho flexível. Disponibilizar formação orientada para o bem-estar pode capacitar os colaboradores para gerir o stress, cultivar o mindfulness e desenvolver a resiliência. A GoodHabitz oferece conteúdos de formação que abrangem a gestão de stress, o mindfulness e a resiliência psicológica — competências essenciais para ter sucesso num ambiente flexível.
- **Canais de comunicação abertos:** incentive diálogos regulares e abertos sobre a saúde mental. Os gestores de equipa devem manter a comunicação regular com as equipas e garantir que os colaboradores se sentem ouvidos e apoiados. Proporcionar o acesso a serviços de aconselhamento psicológico ou a dias de saúde mental também pode ser muito eficaz para promover o bem-estar mental.

2. Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

- **Estabelecer limites:** um dos principais desafios do trabalho flexível é a manutenção de um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. Os colaboradores precisam de orientação para estabelecer limites claros, como definir o horário de trabalho e criar um espaço de trabalho específico em casa. As lideranças podem dar o exemplo, incentivando os colaboradores a fazer pausas e a evitar a sobrecarga de trabalho.
- **Dar formação sobre gestão de tempo:** proporcionar aos colaboradores formação relativa a técnicas de gestão de tempo vai ajudá-los a manter-se organizados e a evitar que se sintam sobrecarregados. Oferecer recursos como formações em gestão do tempo por blocos, definição de prioridades e produtividade vai ajudar os colaboradores a gerir eficazmente o seu volume de trabalho.

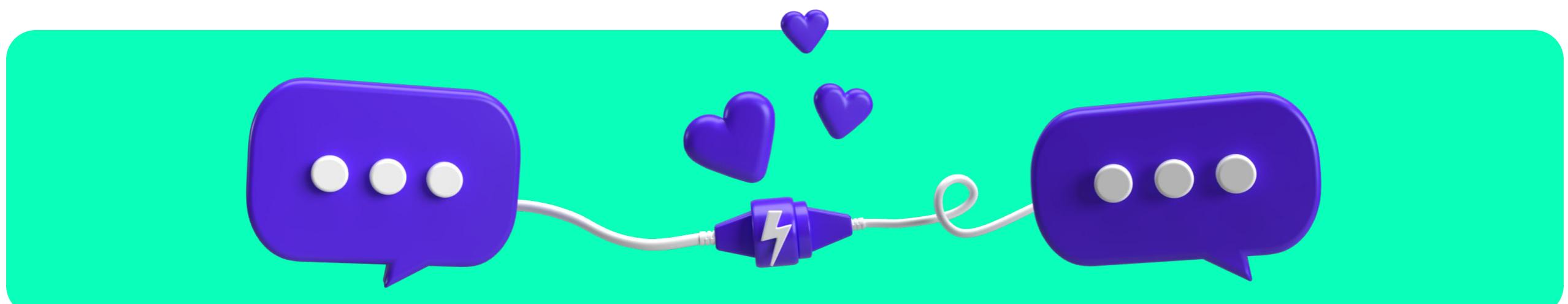


3. Melhorar o bem-estar físico

- **Incentivar o movimento:** a saúde física está estreitamente ligada ao bem-estar mental. Muitas vezes, o trabalho remoto reduz a atividade física. Por este motivo, é importante incentivar os colaboradores a manterem-se ativos. Dê-lhes dicas simples sobre alongamentos, estimule-os a fazer pausas com regularidade ou a utilizar secretárias ajustáveis que permitem trabalhar em pé. Para promover a atividade física, também pode organizar desafios de fitness para toda a equipa.
- **Proporcionar formação sobre hábitos saudáveis:** dar formação sobre como criar rotinas saudáveis — de nutrição, sono e exercício — pode ajudar os colaboradores a manter o bem-estar físico. Os cursos da GoodHabitz sobre vitalidade oferecem sugestões práticas para criar hábitos sustentáveis.

4. Promover interações sociais

- **Criar espaços sociais virtuais:** até mesmo em ambientes de trabalho flexíveis, os colaboradores precisam de oportunidades para se relacionarem socialmente. Incentive pausas virtuais para tomar café, atividades de team building ou convívios para estimular a interação entre os colaboradores.
- **Dar formação sobre ferramentas de colaboração:** ofereça aos colaboradores as competências necessárias para poderem utilizar ferramentas de colaboração digital com eficácia. Quer seja o Zoom, o Teams ou o Slack, garantir que os colaboradores se sentem confortáveis a utilizar estas plataformas ajuda-os a manter a ligação e a colaboração entre si.



O papel da Formação e Desenvolvimento no apoio ao bem-estar

Os responsáveis de L&D (Formação e Desenvolvimento) têm uma oportunidade única de influenciar a cultura do bem-estar na sua organização. Ao integrar o bem-estar na sua estratégia de formação e desenvolvimento, pode garantir que os colaboradores têm as ferramentas e os recursos necessários para ter sucesso.

Oferecer formação contínua sobre o bem-estar

O bem-estar não é uma iniciativa única — requer atenção constante. Proporcionar formação contínua em áreas como a gestão de stress, o mindfulness e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal faz com que o bem-estar se mantenha uma prioridade para os colaboradores. A extensa biblioteca de cursos sobre bem-estar da GoodHabitz oferece formações de fácil acesso, que podem ser integradas em plataformas de aprendizagem já existentes.

Adaptar as formações à sua força de trabalho

Todas as equipas são diferentes, e as necessidades de bem-estar dos seus colaboradores vão variar. Considere adaptar os programas de formação para responderem a desafios específicos que os seus colaboradores estejam a enfrentar, quer sejam relativos à saúde mental, à atividade física ou à colaboração à distância. Personalizar estes recursos vai garantir que estão em sintonia com a sua equipa e têm um impacto significativo.



Medidas práticas para implementar iniciativas de bem-estar

Para criar uma cultura de bem-estar no seu ambiente de trabalho flexível, eis algumas medidas práticas para começar:

1. Avaliar os níveis atuais de bem-estar

Comece por recolher feedback dos seus colaboradores. Realize inquéritos ou crie grupos de discussão para compreender como se sentem e onde veem margem para melhorias no seu bem-estar. A GoodHabitz oferece assessments de autoconhecimento sobre temas como a saúde mental, a felicidade no trabalho e o mindfulness.

2. Disponibilizar recursos de bem-estar

Torne os recursos de bem-estar acessíveis e visíveis. Isto inclui oferecer formações relativas à saúde mental, ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e ao bem-estar físico. A GoodHabitz oferece uma vasta gama de cursos e atividades de microaprendizagem que podem ser facilmente implementados para apoiar estas iniciativas.

3. Incentivar a participação das lideranças

As lideranças devem ser modelos dos comportamentos que querem ver nos colaboradores. Incentive as lideranças a dar o exemplo, promovendo o equilíbrio, incitando os colaboradores a fazer pausas e a falar abertamente sobre a importância da saúde mental.

4. Acompanhamento e adaptação

O bem-estar é um percurso contínuo. Analise regularmente o feedback dos colaboradores e as métricas de envolvimento para saber se as suas iniciativas estão a ter o efeito desejado. Seja flexível e esteja disposto a adaptar os seus programas para que possam satisfazer as necessidades em constante evolução.

Conclusão: apoiar o bem-estar é apoiar o sucesso

Os ambientes de trabalho flexíveis oferecem oportunidades incríveis, mas só quando os colaboradores são apoiados no seu bem-estar. Ao promover a saúde física e mental, pode ajudar a sua equipa a prosperar, a manter-se empenhada e a contribuir para o sucesso da organização. Enquanto responsável de Formação e Desenvolvimento, tem nas suas mãos a chave para oferecer aos colaboradores a formação e os recursos de que precisam para se adaptarem a esta nova maneira de trabalhar. Capacite os seus colaboradores com a gama de cursos de bem-estar da GoodHabitz e ajude-os a prosperar num ambiente de trabalho flexível.

Quer receber conteúdo como este diretamente na sua caixa de entrada?

Subscreva a newsletter da GoodHabitz e receba dicas, tendências e informações mensais sobre aprendizagem e desenvolvimento.

[Subscreva a newsletter](#)