

CÉREBRO & TRABALHO

Ano 1 | Nº 5 | Setembro de 2025



sindicomis

SINDICATO NACIONAL DE COMISSÁRIAS
DE DESPACHOS, AGENTES TRANSITÓRIOS
E INTERMEDIÁRIOS DE CARGA, LOGÍSTICA
E FRETES EM COMÉRCIO INTERNACIONAL



actc

ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DAS EMPRESAS TRANSITÓRIAS,
AGENTES DE CARGA AÉREA,
COMISSÁRIAS DE DESPACHOS
E OPERADORES INTERMODAIS

CAREWASHING

Quando o cuidado com o trabalhador fica apenas no discurso





EDITORIAL

PRODUTIVIDADE NÃO SE FAZ À BASE DE EXAUSTÃO

Nesta edição, apresentamos dois fenômenos que desafiam práticas tradicionais de gestão. O primeiro é o chamado *carewashing* – isto é, quando o cuidado com o trabalhador fica apenas no discurso. Já o segundo é a jornada excessiva do sistema 996, que tem raízes na China.

Ambos os temas convergem em uma questão essencial para o mundo corporativo contemporâneo: produtividade sustentável exige respeito aos limites humanos.

Gestores atentos sabem que descanso e equilíbrio não são inimigos da entrega, mas, sim, fatores decisivos para equipes engajadas e produtivas. Pesquisas mostram que ambientes saudáveis reduzem o absenteísmo e melhoram resultados. O desafio é transformar esse entendimento em prática diária, indo além de discursos ou ações pontuais.

Como todo empresário sabe, liderar pessoas requer mais do que cobrar metas ou oferecer benefícios cosméticos. Exige escuta, revisão de processos e compromisso genuíno com o bem-estar de todos. Afinal, nenhuma empresa prospera à base de exaustão. Quem investe em cuidado de verdade prepara o caminho para crescer de forma sólida.





CÉREBRO & TRABALHO



ATESTADOS EM FOCO: COMO REDUZIR FALTAS E CUSTOS SEM COMPROMETER A SAÚDE DO TRABALHADOR

*O crescimento dos afastamentos médicos no Brasil acendeu um alerta entre líderes empresariais e profissionais de Recursos Humanos. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab/MPT) revelam que **472.328 afastamentos por transtornos mentais ocorreram em 2024**, um aumento de 66,6% em relação a 2023. Já o Correio Braziliense mostrou que, entre janeiro e abril de 2025, houve **110% de aumento nos afastamentos por questões emocionais**.*

Esses números refletem não apenas a realidade da saúde do trabalhador, mas também o impacto direto na competitividade das empresas. Cada ausência gera custos com substituições, sobrecarga de equipes, atrasos em projetos e queda na produtividade. No setor de serviços, por exemplo, onde a mão de obra é fator central, um único afastamento pode comprometer toda a operação.



O peso financeiro dos afastamentos

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que transtornos mentais provocam a perda de **12 bilhões de dias de trabalho por ano no mundo**, com impacto econômico de **US\$1 trilhão**. No Brasil, segundo a Secretaria da Previdência, os gastos anuais com benefícios por incapacidade relacionados a doenças e acidentes de trabalho ultrapassam **R\$12 bilhões**.

Além dos custos previdenciários, há também o impacto indireto: queda de engajamento, turnover elevado e até danos à imagem empregadora. Empresas que não lidam de forma estratégica com o problema perdem competitividade frente àquelas que adotam modelos mais modernos de gestão da saúde.

Desafios para o RH

Os gestores de RH vivem o dilema de equilibrar cuidado humano e eficiência operacional. Na prática, muitos enfrentam

dificuldades como atestados indevidos, processos manuais lentos e insegurança jurídica. Não é raro que empresas só descubram fraudes ou excessos após meses de prejuízos acumulados.

Nesse cenário, surge a necessidade de soluções que aliem análise técnica, tecnologia e conformidade legal, sem abdicar do acolhimento aos colaboradores.

A solução: Gestão de Afastamento Médico

A Digital Medicina oferece uma resposta inovadora a esse desafio. A **Gestão de Afastamento Médico** organiza todo o processo de homologação de atestados e afastamentos, unindo equipe médica especializada, protocolos clínicos e relatórios gerenciais.

Com esse sistema, os RHs conseguem:

- **Reduzir custos** com afastamentos indevidos e fraudes;
- **Garantir segurança jurídica**, com processos alinhados às normas trabalhistas;
- **Prevenir riscos à saúde**, assegurando acompanhamento médico adequado;
- **Ter acesso a indicadores em tempo real**, apoiando decisões mais estratégicas.

Mais do que cortar gastos, a solução fortalece a cultura de cuidado. Ao mesmo tempo, em que identifica irregularidades, promove um ambiente saudável para colaboradores, mostrando que saúde e produtividade caminham juntas.

Impactos reais nas empresas

Empresas que já aplicam a Gestão de Afastamento Médico relatam quedas significativas nos custos operacionais e



CÉREBRO & TRABALHO



melhora no clima organizacional. Ao substituir práticas reativas por um modelo preventivo, o RH consegue agir antes que os problemas se tornem crises.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), **empresas com ambientes saudáveis podem aumentar em até 20% a produtividade**. Além disso, estratégias de prevenção reduzem o absenteísmo, fortalecem a retenção de talentos e melhoram a imagem da organização perante o mercado.

A virada cultural

Historicamente, o afastamento sempre foi tratado reativamente, apenas quando o problema já se instalou. Hoje, as empresas mais competitivas entendem que investir em prevenção é também investir em resultados. Capacitar lideranças, criar políticas claras e monitorar indicadores deixam de ser diferenciais para se tornarem exigências estratégicas.

A solução da **Digital Medicina** oferece ainda suporte à análise de causas, permitindo que empresas mapeiem áreas críticas, planejem ações educativas e promovam mudanças estruturais para reduzir afastamentos futuros.

Convite à ação

Para aprofundar essa discussão, a **Digital Medicina** realizará a live **“Atestados em foco: Como reduzir faltas e custos sem comprometer a saúde do trabalhador”**, no dia **08 de outubro de 2025, às 14h, no YouTube**.

O encontro contará com especialistas em saúde ocupacional e representantes empresariais, trazendo dados, estratégias e casos práticos de aplicação da Gestão de Afastamento Médico.

As inscrições são gratuitas e podem ser feitas em:

<https://bit.ly/live-atestados-em-foco>

ou leia o QR Code abaixo.



Saiba mais também sobre a solução em:

digitalmedicina.com.br/gestaodeafastamentos

ou leia o QR Code abaixo.



CAREWASHING: QUANDO O CUIDADO COM O FUNCIONÁRIO VIRA PURA ENCENAÇÃO

O cenário que desenharemos a seguir é puramente hipotético – mas não é difícil encontrar exemplos similares na vida real. Imagine uma sala de descanso recém-inaugurada numa startup. Pufes coloridos, máquinas de café e até mesa de bilhar prometem momentos de desconpressão. Em seu discurso oficial, a empresa jura de pés juntos cuidar dos funcionários como ninguém. Contudo, nos bastidores, o clima é outro: os colaboradores sofrem com metas inalcançáveis, horas extras frequentes, pouca abertura para diálogo e desligamento emocional.

Esse fenômeno, conhecido como *carewashing*, vem ganhando força no Brasil e no mundo. O termo define quando empresas simulam preocupação com o bem-estar do trabalhador, mas deixam de lado mudanças profundas na rotina, no clima organizacional e na gestão de pessoas.

A máscara do bem-estar

No auge da pandemia, multinacionais desfilaram campanhas sobre saúde mental, flexibilidade e empatia. Pesquisas mostravam que quase metade dos trabalhadores acreditava que as empresas se importavam com seu bem-estar. Quatro anos depois, a desilusão é palpável: só 21% dos colaboradores ainda acreditam nesse discurso, segundo levantamento global da consultoria Gallup.

O abismo entre a promessa e a entrega não passa despercebido. Psicólogos organizacionais reforçam que benefícios superficiais, como aulas de ioga e espaços instagramáveis, não atacam a raiz do problema, como a sobrecarga e a falta de autonomia.

Cuidado de fachada

Não faltam exemplos da dissonância entre promessa e realidade. Empresas anunciam apoio à saúde mental, mas seguem ignorando denúncias de assédio ou jornadas extenuantes. Outras implantam aplicativos de meditação enquanto cobram produtividade recorde. O resultado é aumento na desconfiança e, muitas vezes, o *turnover*.

Este é um sintoma claro da “era da reputação”: as empresas se veem pressionadas a parecerem socialmente responsáveis e conscientes,





CÉREBRO & TRABALHO



mas sua cultura interna resiste às mudanças positivas.

Dados que falam por si

Com a revisão da Norma Regulamentadora NR-1, as empresas brasileiras serão obrigadas, a partir de 2026, a cuidar da saúde mental dos trabalhadores de forma sistemática.

Porém, ainda há empregadores que veem esta norma como mais um item burocrático, sem compromisso real com a transformação. O verdadeiro teste está na rotina: se o ambiente melhora, se há escuta ativa, se o trabalhador sente diferença.

Como identificar o *carewashing*

Segundo especialistas, alguns sinais indicam quando o cuidado é só para inglês ver:

- benefícios difíceis de acessar ou que não fazem diferença prática;
- metas incompatíveis com o discurso de equilíbrio;
- falta de escuta ou retorno sobre demandas de saúde mental;
- comunicação bonita, mas desconectada da realidade do chão de fábrica.

Olho no Glassdoor

Nunca foi tão fácil saber o que realmente acontece dentro das empresas. Plataformas como o Glassdoor e o Indeed reúnem milhares de avaliações sinceras de funcionários e ex-funcionários. Não por acaso, organizações acusadas de *carewashing* costumam ter notas baixas em quesitos como equilíbrio entre vida pessoal e profissional e confiança na alta gestão.

Antes de aceitar uma oferta de emprego, cada vez mais candidatos checam essas avaliações. Se a empresa tem fama de cuidar apenas da porta para fora, isso rapidamente viraliza e prejudica sua imagem.

10 dicas para cuidar de verdade dos funcionários

Promover um ambiente de trabalho realmente saudável exige mais do que benefícios cosméticos. Eis algumas medidas fundamentais que você pode aplicar:



CÉREBRO & TRABALHO

- 1) Ajustar metas para evitar sobrecarga.
- 2) Garantir pausas regulares e respeito aos horários.
- 3) Oferecer canais de escuta ativa e resposta rápida.
- 4) Treinar lideranças para identificar sinais de estresse ou *burnout*.
- 5) Flexibilizar rotinas e permitir o home office quando possível.
- 6) Agir com transparência sobre decisões que afetam equipes.
- 7) Incentivar feedbacks constantes e bidirecionais.
- 8) Criar programas de apoio psicológico acessíveis.
- 9) Reconhecer resultados de forma justa e pública.
- 10) Combater ativamente qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Segundo outro levantamento Gallup, equipes com gestores atentos ao bem-estar têm redução de até 41% no absenteísmo e aumento de 21% na produtividade. Além disso, ambientes com boa comunicação e equilíbrio são, de acordo com a Harvard Business Review, 62% mais propensos a reter talentos e inovar.

No fim das contas, cuidar de verdade dá trabalho, exige mudanças estruturais, mas traz resultados concretos. Disfarçar preocupação não engana mais ninguém — e pode sair caro.





ESCALA 996 DESAFIA A CHINA E JÁ AMEAÇA O VALE DO SILÍCIO

Na China, o relógio marca 21 horas, mas as luzes dos escritórios de tecnologia continuam acesas. Por trás das fachadas modernas, profissionais perseguem prazos agressivos e metas quase inatingíveis. Não é dedicação voluntária, mas, sim, uma exigência: a escala 996, que consiste em trabalhar das 9 às 21 horas, seis dias por semana. Este sistema nasceu no cotidiano brutal de gigantes como Alibaba, Huawei e JD.com, onde o expediente longo virou sinônimo de ambição e sacrifício.

“Escravidão moderna”

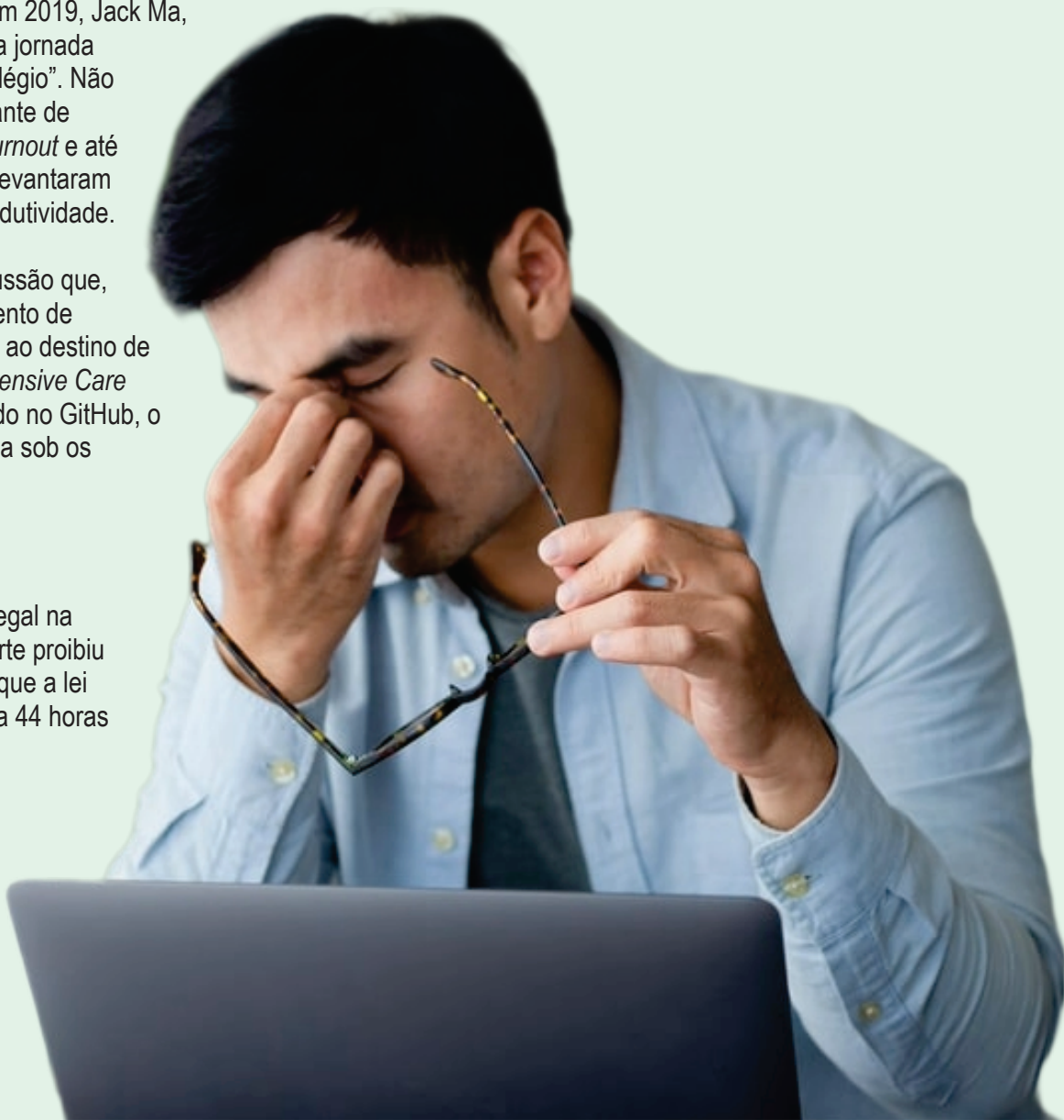
O 996 foi alçado à fama como uma espécie de rito de passagem no setor de tecnologia chinês. Executivos celebravam o modelo como o segredo do crescimento meteórico das startups locais. Em 2019, Jack Ma, fundador da Alibaba, disse que a jornada extenuante era um “grande privilégio”. Não demorou para o discurso ruir diante de relatos de doenças, crises de *burnout* e até mortes súbitas – tragédias que levantaram o debate sobre os limites da produtividade.

A situação ganhou tanta repercussão que, no mesmo ano, surgiu o movimento de protesto 996.ICU, em referência ao destino de quem adota o regime: a UTI (*Intensive Care Unit*, na sigla em inglês). Lançado no GitHub, o protesto viralizou e pôs o sistema sob os holofotes mundiais.

Ilegalidade e impunidade

Pelo menos no papel, o 996 é ilegal na China. Em 2021, a Suprema Corte proibiu explicitamente o regime, sendo que a lei trabalhista já limitava a jornada a 44 horas semanais.

O problema é a fiscalização. O receio de perder o emprego, combinado ao espírito competitivo e à promessa de bônus generosos, faz com que muitos trabalhadores aceitem – e até defendam – o 996.





CÉREBRO & TRABALHO



O preço do excesso

Estudos publicados no *Journal of Occupational Health* associam o excesso de trabalho à elevação dos riscos de AVC, diabetes tipo 2, distúrbios psiquiátricos e até morte súbita. Não faltam casos emblemáticos: em 2019, um jovem engenheiro da ByteDance morreu após semanas seguidas de jornadas de 12 horas por dia.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, quem ultrapassa 55 horas semanais tem um risco 33% maior de acidente vascular cerebral e 17% maior de doenças cardíacas.

Minimalismo existencial como resposta

Em meio ao esgotamento causado pela rotina 996, ganhou força na China o movimento chamado *tang ping*, que, em tradução literal, significa “ficar deitado”. Trata-se de uma forma de resistência silenciosa à cultura do hipertrabalho, em que jovens optam deliberadamente por viver com o mínimo, recusar promoções e rejeitar a pressão por sucesso material, em favor de uma existência mais simples e equilibrada.

O *tang ping* expressa tanto o desencanto de uma geração quanto uma crítica ao consumismo e ao excesso de competição das grandes cidades. É um manifesto contra um sistema que iguala valor pessoal à produtividade.

Para muitos, trata-se do equivalente chinês ao *quiet quitting* do Ocidente, mas com características locais marcantes. Não à toa, o termo tornou-se alvo de censura oficial, refletindo o incômodo do governo diante de um símbolo crescente de contestação cultural e



política.

O 996 já desembarcou no Vale do Silício

Startups de inteligência artificial no Vale do Silício (EUA) já começam a adotar jornadas semelhantes ao 996. Em algumas empresas, funcionários relatam cargas de até 70 horas semanais, com “confortos” para suavizar o excesso de trabalho e promessas de recompensas financeiras para quem aguentar o ritmo.

O debate sobre legalidade voltou à tona, já que, nos Estados Unidos, categorias técnicas muitas vezes escapam da proteção de limites formais de jornada.

Os dois lados da moeda

Defensores do modelo argumentam que, em mercados altamente competitivos, jornadas extensas são o preço a pagar pelo sucesso e pela inovação. Por outro lado, cresce a percepção de que o 996 é insustentável, tanto para os trabalhadores quanto para a própria criatividade.

Transparência e resistência

Diante desse cenário, sites como Glassdoor e plataformas similares vêm ganhando protagonismo. Avaliações anônimas de funcionários desnudam a rotina das empresas, expondo contradições entre discurso e prática. Hoje, candidatos avaliam a reputação do empregador antes mesmo de aceitar uma vaga – e denúncias de jornadas abusivas viralizam com facilidade.

No fim, a pergunta que ecoa na China e, agora, no Vale do Silício é: quanto vale o sucesso quando ele custa a saúde – e até a vida?



SETEMBRO AMARELO

Desde 2014, a Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), em parceria com o Conselho Federal de Medicina (CFM), promove a campanha internacional Setembro Amarelo em todo o país, buscando ampliar a conscientização sobre a prevenção do suicídio.

Oficialmente, o Dia Mundial de Prevenção ao Suicídio é celebrado em 10 de setembro, mas a iniciativa, mesmo fora do foco da mídia, se estende ao longo de todo o ano. Atualmente, o Setembro Amarelo é considerada uma das maiores campanhas globais de combate ao estigma relacionado à saúde mental.

O suicídio é uma realidade preocupante em escala global e representa uma questão de saúde pública com graves impactos sociais. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2019 foram registrados mais de 700 mil suicídios. Acredita-se que o número real seja ainda maior devido à subnotificação, podendo ultrapassar um milhão de casos anuais. No Brasil, são cerca de 14 mil mortes por suicídio por ano — uma média de 38 por dia.

Embora o índice global de suicídios esteja em queda, os países das Américas apresentam tendência oposta, com aumento progressivo dos casos, de acordo com a OMS. Diversos fatores estão associados ao suicídio, incluindo transtornos mentais não diagnosticados ou tratados inadequadamente, mas também questões econômicas, sociais e culturais. Muitos casos poderiam ser evitados com maior acesso a tratamento de qualidade, redes de apoio e políticas públicas efetivas de promoção da saúde mental e bem-estar.



SETEMBRO AMARELO 2025

SE PRECISAR, PEÇA AJUDA!

Todos nós podemos contribuir para conscientizar sobre a importância da vida e ajudar na prevenção do suicídio — um tema que ainda carrega muito tabu. Falar sobre o assunto de forma aberta e respeitosa é fundamental para que pessoas em sofrimento saibam que não estão sozinhas e possam buscar ajuda, entendendo que há alternativas para lidar com a dor.

Quando alguém está em crise, é comum que seus pensamentos e emoções se tornem restritos, levando a uma percepção limitada das soluções possíveis. O sofrimento intenso pode distorcer a visão de mundo e dificultar a busca de ajuda.

Por isso, buscar informações de qualidade, aprender a reconhecer sinais de risco e estar disponível para oferecer apoio — com escuta atenta e sem julgamentos — são atitudes que fazem diferença. Encaminhar a pessoa para profissionais qualificados, como psiquiatras e psicólogos, é importante, mas o apoio da família, dos amigos e da comunidade também tem papel essencial na prevenção.

É fundamental lembrar que, embora cada um de nós possa ajudar, a responsabilidade pela prevenção é coletiva: exige políticas públicas, combate ao estigma e ampliação do acesso à saúde mental. Falar sobre suicídio salva vidas — mas é preciso falar com responsabilidade e preparo.



ESTATÍSTICAS PREOCUPANTES

O suicídio é reconhecido como um grave problema de saúde pública, com impactos sociais, econômicos e emocionais de longo alcance. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), mais de 700 mil pessoas morrem por suicídio todos os anos — um número que, em muitos anos, supera as mortes por HIV, malária, guerras e homicídios juntos.

Entre jovens de 15 a 29 anos, o suicídio foi a quarta principal causa de morte em 2019, ficando atrás apenas de acidentes de trânsito, tuberculose e violência interpessoal. Trata-se de um fenômeno complexo e multifacetado, que afeta pessoas de todas as origens, gêneros, culturas, classes sociais e idades.

As taxas de suicídio variam consideravelmente entre países, regiões, e entre homens e mulheres. No Brasil, a taxa de mortalidade por suicídio é de, aproximadamente, 12,6 por 100 mil homens e 5,4 por 100 mil mulheres, segundo a OMS (dados de 2019). Globalmente, homens apresentam taxas mais altas de suicídio, especialmente em países de alta renda, enquanto as maiores taxas entre mulheres são observadas em países de baixa e média renda. É importante notar que, embora homens morram mais por suicídio, mulheres tentam se matar com maior frequência, o que aponta para desafios específicos em políticas de prevenção.

Tendências regionais mostram queda nas taxas em países europeus nas últimas décadas, enquanto aumentos vêm sendo registrados em partes da Ásia, América Central e América do Sul.

Embora alguns países tenham incluído a prevenção do suicídio como prioridade em suas agendas de saúde pública, a maioria ainda carece de estratégias nacionais integradas e de políticas eficazes para lidar com o tema. Avançar na prevenção exige compromisso político, investimento em saúde mental, redução do estigma, educação e fortalecimento de redes de apoio.



ATESTADOS EM FOCO: COMO REDUZIR FALTAS E CUSTOS SEM COMPROMETER A SAÚDE DO TRABALHADOR

Segundo o CFM, **30% dos atestados médicos no Brasil são falsos**. Isso pesa no bolso das empresas e prejudica a produtividade.

A Gestão de Afastamento Médico, da Digital Medicina, mostra o caminho:

- ✓ **Homologação médica especializada**
- ✓ **Monitoramento em tempo real**
- ✓ **Prevenção de fraudes**
- ✓ **Promoção de saúde e bem-estar**

Eficiência para a empresa, proteção para o trabalhador.



Participe da live **“Atestados em Foco”** e descubra como implementar essa solução na sua empresa.



08/10/2025



14h Online e gratuito



Conheça a
**Gestão do
Afastamento
Médico**