

Como a Indústria 5.0 está recolocando o humano no centro da produção

Costumo dizer que a próxima revolução industrial não tem cheiro de óleo nem barulho de engrenagem; tem escuta ativa, dados em tempo real e foco genuíno em quem faz atividades no chão de fábrica

Túlio Cerviño (*)

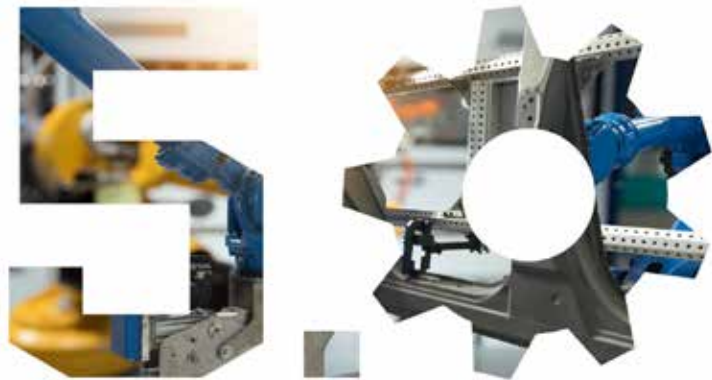
Se a Indústria 4.0 nos ensinou a automatizar processos e integrar tecnologias, a Indústria 5.0 nos obriga a fazer uma pergunta: como está o ser humano por trás da operação?

Trata-se de uma virada de chave. A lógica de “pessoas versus máquinas” ficou para trás. Agora, entramos numa era em que a tecnologia existe para proteger, ouvir, empoderar e cuidar, trazendo resultados e benefícios tanto para a empresa quanto para o colaborador. O trabalhador deixa de ser apenas uma peça no processo e passa a ser o centro da estratégia. E isso muda tudo.

É sob essa ótica que nasce o termo Indústria 5.0, com foco em combinar tecnologia e humanidade para promover uma transformação social positiva e maior personalização. No fim, todos os avanços tecnológicos são criados pela humanidade e para a humanidade. Se podemos gerar resultados financeiros enquanto melhoramos o dia a dia do trabalhador, por que não fazê-lo?

Não é só discurso bonito. É sobre operadores que deixam de ser expostos a riscos, líderes que enxergam o impacto de determinados processos no cansaço e na produtividade, equipes que passam a ter pausas seguras, menos deslocamentos e menos atividades desnecessárias. É sobre ambientes que se tornam mais humanos e eficientes ao mesmo tempo, reduzindo afastamentos e custos gerados por incidentes evitáveis.

Quando começamos a rastrear o tempo de exposição a agentes de risco, percebemos que decisões simples, como reorganizar



JIRAROU PRAITCHARENKUL/CANVA

rodízios ou ajustar o tempo de permanência em ambientes específicos, geravam impacto direto na saúde física e mental das equipes. O ganho não era só operacional. Era humano. Era alguém chegando em casa menos exausto, com menos dores, em um ambiente que respeita os limites das pessoas.

A Indústria 5.0, ao contrário do que muitos pensam, não é sobre máquinas mais inteligentes apenas. É sobre tecnologias mais humanas. Não há eficiência se o corpo está exausto. Não há inovação que prospere em um ambiente de medo e risco. Não há sustentabilidade sem saúde física e mental dos profissionais que fazem a indústria girar todos os dias.

Esse novo olhar exige mudança cultural, gerencial e tecnológica. É preciso abandonar a cultura punitiva e substituí-la por dados e práticas inteligentes que antecipam riscos sem invadir, entregando informações em tempo real não só para medir, mas para ajudar. É preciso parar de tratar o trabalhador como custo e começar a vê-lo como o ativo mais estratégico de qualquer operação.

A palavra “visibilidade” talvez seja a mais importante nesse novo momento industrial. O que não se vê, não se cuida. Durante muito tempo, os profissionais da linha de

frente foram invisíveis, só aparecendo nas métricas quando algo dava errado: um erro, um afastamento, um acidente. Agora, com dados em tempo real, conseguimos enxergar sinais de alerta antes que eles se tornem crises ou custos evitáveis.

Isso redefine como desenhamos fábricas, lideramos times e tomamos decisões. É calçar os sapatos do chão de fábrica em tempo real, entendendo a jornada de quem está na operação e trazendo para a mesa informações antes invisíveis. Significa reconhecer o trabalhador como alguém que precisa de condições dignas para performar bem.

Durante décadas, a tecnologia foi pensada para extrair mais: mais velocidade, mais produção, mais precisão. Agora, precisamos de uma mudança: a tecnologia precisa ouvir, entender padrões, identificar riscos e apoiar decisões que geram valor para a empresa e para o colaborador. Isso não é teoria: é prática que transforma o dia a dia.

Na Trackfy, vivemos essa transição todos os dias. Nossa solução começou com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir acidentes, mas a verdadeira transformação acontece quando os dados mostram algo além da eficiência: mostram a correlação entre

melhoria financeira e impacto humano. Percebemos que, para bater metas, precisamos reduzir desgastes físicos e ouvir quem está na ponta.

Produtividade sem bem-estar é curto prazo. Eficiência de verdade não se mede apenas em unidades produzidas por hora, mas também em quantas pessoas conseguem chegar bem ao fim do turno. Uma empresa só é verdadeiramente eficiente quando cuida de quem constrói seus resultados.

A Indústria 5.0 não é um upgrade de sistema. É um reposicionamento de valores. É a declaração de que lucro e cuidado não são caminhos opostos, mas partes da mesma equação. Só existe negócio saudável quando quem trabalha nele também está saudável. Não há futuro para a indústria sem pessoas motivadas e seguras.

Algumas das maiores indústrias do Brasil já entenderam isso. Estão trocando o olhar míope do chão de fábrica por monitoramento inteligente, com dados reais, identificando gargalos e antecipando riscos com foco na saúde do colaborador. Estão criando ambientes onde a tecnologia cuida, e não apenas cobra. Onde os dados servem para proteger, e não apenas medir. E isso está acontecendo agora.

A Indústria 5.0 não é sobre escolher entre lucro e pessoas. É sobre entender que os dois são correlacionados, e que cuidar de quem opera a indústria é o único caminho para que ela continue funcionando de forma segura, produtiva e sustentável, gerando valor para todos.

(*) CEO da Trackfy.

O custo invisível do presenteísmo

Tatiana Pimenta

Se você é gestor, C-level ou empresário, preste atenção a este dado: o presenteísmo médio nas empresas brasileiras é de 31%

Isso significa, na prática, que um terço da folha de pagamento está sendo desperdiçada todos os meses. É como se fosse necessário contratar 10 pessoas para entregar o trabalho de 7.

Esse número vem do Censo de Saúde Mental, conduzido pela Vittude e já respondido por mais de 100 mil pessoas em diferentes regiões, setores e níveis hierárquicos. Trata-se da maior base de dados sobre saúde mental no ambiente de trabalho no Brasil — e ela revela uma verdade incômoda: as empresas estão adoecendo em silêncio, mesmo quando ninguém está afastado.

Presenteísmo é isso: o colaborador que aparece no trabalho, participa das reuniões, cumpre prazos, mas opera com a produtividade comprometida por sintomas de ansiedade, estresse, insônia ou esgotamento. Ele está fisicamente presente, mas emocionalmente ausente.

E o mais grave: a maioria das empresas não enxerga esse problema. Não por descuido, mas porque ainda tratam saúde mental como algo intangível, invisível ou pessoal demais para ser medido. Enquanto isso, o prejuízo corre solto no centro de custo da operação. Metas não batidas, retrabalhos, falhas na produção, acidentes de trabalho, conflitos internos, baixa criatividade, falhas na execução e uso excessivo do plano de saúde são apenas alguns dos efeitos colaterais dessa condição. O time está todo “presente”. Mas, no fundo, está todo esgotado.

Mais do que uma questão de bem-estar, o presenteísmo é um indicador estratégico de produtividade. E deve ser tratado como tal. Negligenciá-lo é como insistir em pilotar uma empresa de olhos vendados,

acreditando que está tudo bem porque ninguém pediu demissão ou entregou um atestado.

O sofrimento psíquico, muitas vezes, não vira atestado. Ele se disfarça de gastrite, de dor no peito, de perda de memória, de crises silenciosas no banheiro, de cansaço crônico. E, nesse estado, o colaborador continua vindo trabalhar — só que custa caro e entrega pouco. É um custo invisível que impacta diretamente resultados, clima, retenção e reputação.

O que fazer então? - A resposta começa pelo diagnóstico. Medir o presenteísmo, a percepção de acolhimento, os níveis de segurança psicológica e os sinais precoces de esgotamento já é possível, e deve ser uma prioridade.

A seguir, é preciso trazer o tema para a estratégia do negócio. Presenteísmo não é uma pauta de RH. É um risco financeiro, reputacional e regulatório. Precisa ser acompanhado como qualquer outro indicador-chave de performance.

Também é fundamental investir na capacitação de lideranças. Um líder bem preparado sabe identificar sinais de sofrimento, acolher com responsabilidade e não perpetuar culturas de silêncio. Porque o silêncio custa. E muito.

Enquanto muitas empresas ainda discutem se saúde mental deve ou não ser uma prioridade, outras já entenderam que esse é o novo diferencial competitivo. São as que já ajustaram suas culturas, processos e estruturas para que o cuidado com pessoas não seja exceção, mas regra.

É hora de parar de pagar por 10 e produzir com 7. O futuro das empresas será construído por quem sabe cuidar. E também por quem sabe contar o que realmente importa.

(*) Fundadora e CEO da Vittude, referência no desenvolvimento e gestão estratégica de programas de saúde mental para empresas.

TRANSPARÊNCIA

A TRANSPARÊNCIA DA EMPRESA GERA CONFIANÇA AOS LEITORES. POR ISSO, AS PUBLICAÇÕES LEGAIS NOS JORNAIS SÃO ESSENCIAIS PARA A SEGURANÇA JURÍDICA. AFINAL, O JORNAL É LEGAL.



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/1EA1-6C50-B43C-7309> ou vá até o site <https://assinaturas.certisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 1EA1-6C50-B43C-7309



Hash do Documento

6AF33D8686E64A5E18B7C31BC3094EAC4AC2A7C5A6C584116BF508F833D58B07

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 30/09/2025 é(são) :

Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 30/09/2025 19:33 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

