

A sustentabilidade humana como o novo KPI da segurança corporativa

Thiago Carvalho (*)

O Brasil chegou a um ponto de inflexão na gestão do capital humano. E esse movimento já começa a aparecer de forma concreta nas estratégias corporativas

Dados recentes da Previdência Social mostram que o país registrou mais de 546 mil afastamentos do trabalho por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais e comportamentais, o maior volume já observado. O avanço é puxado, principalmente, por diagnósticos de ansiedade e depressão.

Mais do que um alerta de saúde pública, esse dado revela uma mudança estrutural no perfil de risco das organizações. O bem-estar deixou de ser um tema periférico para se tornar uma variável diretamente ligada à produtividade, à continuidade operacional, à reputação e à retenção de talentos.

Durante décadas, falar em segurança no trabalho significava, sobretudo, falar em prevenção de acidentes físicos, uso de equipamentos de proteção e cumprimento de normas técnicas. Essa agenda continua indispensável. Mas já não é suficiente.

A segurança corporativa passou a exigir uma visão mais ampla: proteger também a saúde mental e emocional dos profissionais. Em ambientes marcados por alta pressão, hiperconectividade, metas agressivas e disponibilidade constante, o risco deixou de estar apenas na fábrica, no campo ou na operação física. Ele também está no excesso invisível, na exaustão acumulada e

na cultura que normaliza o limite como padrão.

A tecnologia, que ao longo dos anos contribuiu para reduzir riscos operacionais, também introduziu novas dinâmicas de sobrecarga. O aumento exponencial de diagnósticos como o burnout, que registrou uma alta de quase 500% em anos recentes, reforça que o desafio atual não está apenas na proteção física, mas na construção de ambientes sustentáveis do ponto de vista humano.

Empresas mais maduras já entenderam que cuidar das pessoas não é uma ação acessória, nem um benefício de RH. É uma estratégia de negócio. Isso passa por políticas mais equilibradas de jornada, lideranças preparadas, segurança psicológica, escuta ativa, gestão saudável de metas e culturas organizacionais que não transformem performance em adoecimento.

Ignorar esse movimento tem um custo alto. Absenteísmo, presenteísmo, afastamentos, baixa energia organizacional e alta rotatividade impactam diretamente os resultados financeiros e a capacidade de inovação das empresas. Por outro lado, organizações que investem em sustentabilidade humana tendem a construir relações de trabalho mais duradouras, equipes mais engajadas e operações mais resilientes.

Se, no passado, a segurança corporativa era medida principalmente por indicadores físicos, hoje ela precisa ser avaliada também pela capacidade de proteger aquilo que sustenta qualquer operação: as pessoas.

(*) Diretor de Estratégia na Actionline.

Quando a meta deixa de impulsionar e começa a travar resultados

Você sabe que o time pode mais e o seu time sabe que você sabe. Ainda assim, o mês fecha abaixo do esperado

Denise Joaquim Marques (*)

Quando isso se repete, passa a ser padrão. E padrão, em gestão, normalmente aponta para uma decisão mal calibrada.

Existe um ponto silencioso em que a meta deixa de orientar e passa a bloquear. Ele não aparece em reunião, não chega como feedback direto, não vira pauta. Mas está ali. É quando o profissional, diante de um objetivo que considera inalcançável, recalibra internamente o que acredita ser possível e passa a trabalhar dentro desse limite. Um limite menor do que o potencial real, menor do que o histórico e, muitas vezes, menor do que o que ele mesmo já entregou.

Não é falta de comprometimento: é ajuste de expectativa. Quando a meta parece distante demais, o esforço perde sentido. A energia muda, o ritmo desacelera, a ambição encolhe. Ainda que a equipe siga ativa, ela joga sem acreditar em grandes resultados.



Felicia Menoniche_CAWA

No outro extremo, metas fáceis também cobram um preço. Os resultados são alcançados, mas não constroem evolução. O time cumpre, mantém a rotina e segue sem tensão. Só que, quando o cenário muda e exige mais, falta repertório. Falta velocidade e preparo para responder. A zona de conforto, nesse caso, vira atraso.

É nesse intervalo que a liderança de fato faz diferença. Definir metas não é só projetar número - é leitura de contexto, é entender o momento do mercado, o histórico da equipe, os recursos disponíveis e o

quanto aquele objetivo mobiliza sem travar.

Uma boa meta provoca movimento. Ela tira o time do automático e não rompe a crença de que é possível chegar, ainda que exija mais do que foi feito até agora, sem ignorar a realidade. Certamente, haverá tensão, mas o suficiente para gerar ação e não para paralisar.

Isso solicitará também mudança na forma de acompanhar. Não basta olhar o número no fim do mês. É preciso observar o que está sendo construído ao longo do caminho, qual a atitude, o comportamento, a consistência, a qualidade

da execução. Quando o foco está apenas no resultado, perde-se a chance de ajustar o que realmente produz esse desempenho.

Equipes de alta performance nascem de metas que fazem sentido e não de metas extremas. Metas que são entendidas, assumidas e perseguidas, que pedem evolução, e, ainda assim, são reconhecidas como possíveis.

O ponto de equilíbrio na definição de uma meta não está em um lugar fixo, entre o difícil e o fácil. Esqueça isso! Ele está na capacidade de leitura ao longo do caminho, está em perceber quando o desafio virou bloqueio e quando a facilidade virou acomodação. E, principalmente, estar atento ao propósito, ao significado, à fome de conquista que conecta a equipe ao alcance da meta proposta, e fazer ajustes, antes que o time literalmente puxe a tomada.

(*) Consultora de negócios especializada em Vendas e Marketing, com foco em estratégias de alta performance, liderança comercial e diferenciação de mercado. - E-mail: denisemarques@nbpress.com.br

Operator-in-the-Loop: mais automação não significa menos operador

Caio Senatore (*)

Imagine uma linha de produção que detecta uma falha antes que ela aconteça. Que ajusta automaticamente a pressão de uma válvula em milissegundos. Que aprende com cada turno e fica mais precisa a cada ciclo. Parece ficção científica, mas é o estágio mais avançado da Indústria 4.0, e algumas fábricas já estão chegando lá. A pergunta que essa evolução levanta, porém, não é tecnológica. É humana: nesse cenário, o que sobra para o operador fazer?

A resposta que a indústria ainda está aprendendo

A academia alemã de engenharia Acatech montou a jornada para a Indústria 4.0 em seis estágios, partindo da digitalização básica até o que chama de Adaptabilidade, o ponto em que a fábrica reage sozinha a mudanças no ambiente, sem precisar que alguém aperte um botão. Muita gente já está chamando isso de Indústria 5.0. Particularmente, vejo esse movimento com ceticismo: só compreendemos o que foi a Terceira Revolução Industrial cerca de 150 anos depois da Primeira. Talvez só saibamos definir a 5.0 quando estivermos inventando a 6.0. O rótulo importa menos do que a pergunta real: autonomia para quê?

A resposta que defendo é: para que o operador tome decisões melhores, mais rápidas, não para que ele deixe de tomar decisões.

O operador que a IA não substitui Esse é o princípio do modelo que chamamos de Operator-in-the-Loop. Em vez de empurrar toneladas de dados para uma tela que ninguém lê, a inteligência

artificial absorve a complexidade da operação e entrega ao operador apenas o que ele precisa saber, no momento certo, pelo canal mais adequado.

Na prática, isso significa repensar cada ponto de contato entre o profissional e a tecnologia. Um painel na linha de produção funciona como um placar: mostra o ritmo do time e as metas do turno, mantendo todos alinhados. Um tablet no bolso permite registrar ocorrências e acessar alertas sem sair do posto. Uma estação de trabalho é onde o operador mergulha fundo, analisando dados históricos e diagnósticos detalhados quando um problema exige investigação.

Mas o salto mais interessante está nos fones de ouvido. Com um simples comando de voz, o operador pode perguntar quando uma válvula recebeu manutenção pela última vez, confirmar se um ajuste de pressão está dentro do limite seguro ou receber uma recomendação da IA em tempo real, tudo isso com as mãos livres, sem interromper o que está fazendo. A tecnologia se adapta ao trabalho, não o contrário.

IA que prevê, não só responde

É importante ser preciso sobre o tipo de inteligência artificial que torna isso possível. Não estamos falando de um assistente virtual para tirar dúvidas genéricas. Estamos falando de sistemas treinados especificamente para antecipar falhas e prescrever ações, antes que o problema apareça na superfície.

No estágio avançado da Acatech, essa IA age diretamente nos equipamentos: faz ajustes finos em frações de segundo, sem esperar que alguém perceba o desvio. Mas esse "mas" é fundamental,

ela nunca opera sozinha. O operador define os limites dentro dos quais a IA pode agir. É ele quem decide até onde a máquina vai, e quando a decisão precisa de um humano.

Autonomia com supervisão. Velocidade com responsabilidade. O futuro da fábrica inteligente não é sobre máquinas que pensam por nós. É sobre máquinas que nos permitem pensar e agir com uma precisão antes inimagináveis.

O homem, o cachorro e a fábrica do futuro

Existe um velho provérbio da indústria que diz que a fábrica do futuro será operada por apenas dois seres: um homem e um cachorro. O homem estará lá para alimentar o cachorro. E o cachorro, para impedir que o homem toque nas máquinas.

É uma piada que carrega uma verdade incômoda sobre certo pensamento da automação: o ser humano como obstáculo, não como ativo. A Indústria 4.0 real, aquela que gera valor e soberania, exige a revisão dessa lógica.

Na fábrica que estamos ajudando a construir, o homem não está lá para alimentar o cachorro nem para observar as máquinas em silêncio. Ele está lá porque a tecnologia, por mais autônoma que seja, ainda não possui o julgamento crítico que define o sucesso de um negócio. O Operator-in-the-Loop não é uma concessão ao passado. É o reconhecimento de que o futuro não se constrói retirando o humano da equação, mas garantindo que ele seja o mestre da inteligência que a conduz.

(*) Diretor de Tecnologia da Mouts TI (https://mouts.info/)

ANGLO ALIMENTOS S.A.
CNPJ/MF nº 55.261.853/0001-79 - NIRE 35300110064
Edital de Convocação - Assembleia Geral Extraordinária

Ficam convocados os acionistas da ("Cia."), na forma do artigo 124, §1º, inciso I da Lei nº 6.404/76, conforme alterada ("Lei das S.A."), e do Artigo 19 do Estatuto Social da Cia., a ser realizada exclusivamente em formato digital, por meio da plataforma Microsoft Teams, conforme detalhado abaixo, no dia 11/05/2026, às 14h, em 1ª convocação, com a presença de, no mínimo, 1/3 do capital social votante; e no dia 11/05/2026, às 14:30h, em 2ª convocação, com a presença de qualquer número de acionistas ("AGE"), para deliberar sobre a seguinte ordem do dia: (a) aprovação da lavratura da ata na forma de sumário, nos termos do artigo 130, §1º, da Lei das S.A.; (b) reeleição, para o cargo de Diretor-Presidente, do Sr. Florivaldo Caetano de Oliveira, brasileiro, casado, técnico em contabilidade, RG nº 250.889 SSP/DF e CPF/MF nº 098.272.341-53, residente e domiciliado na Rua Pedro Gomes Cardim, nº 128, ap. 12, São Paulo/SP; e, para o cargo de Diretor sem designação específica, do Sr. Sandro Domingues Raffai, brasileiro, contador, RG nº 13.541.060-5 SSP/SP e CPF/MF nº 064.677.908-71, residente e domiciliado na Rua Santa Francisca, nº 155, São Paulo/SP, ambos para mandato de 3 anos; e (c) autorização para que a administração da Cia. pratique todos os atos necessários para a execução e consumação das deliberações ora aprovadas. **Informações Relevantes:** A participação na AGE ocorrerá de forma exclusivamente virtual, por meio da plataforma Microsoft Teams, na sala virtual acessada através do link: < https://teams.microsoft.com/join/27540811782564?p=H4ZHLep503QvosalVW>. Os acionistas que desejarem participar remotamente da AGE, através da plataforma digital, devem enviar para o e-mail <sdraffai@gmail.com>, com antecedência mínima de 24hs, do horário previsto para o início da AGE, a seguinte documentação: (i) documento de identidade com foto e/ou atos societários pertinentes que comprovem a representação legal, conforme o caso; e (ii) instrumento de mandato, acompanhado do documento de identidade e/ou atos societários pertinentes do procurador, conforme o caso. Os acionistas que não apresentarem os documentos obrigatórios para sua participação na AGE até a referida data não poderão participar remotamente da AGE. A Cia. esclarece que a AGE será gravada em áudio e vídeo, nos termos do item 2, da Seção VIII do Manual de Registro de Sociedade Anônima (Anexo V da IN/DREI/81). São Paulo, 30 de abril de 2026. **Florivaldo Caetano de Oliveira** - Diretor Presidente. (01, 05 e 06)

SP I Empreendimentos Imobiliários Ltda.
(atual razão social da PNLD 04 Empreendimentos Imobiliários Ltda.)
CNPJ/MF sob nº 40.100.707/0001-94 - NIRE 35.232.382.599
Resolução do Único Sócio

Pelo presente instrumento: HCO São Paulo I Fundo de Investimento Imobiliário de Responsabilidade Limitada, CNPJ/MF nº 63.680.695/0001-10, neste ato representado por seu administrador, Vórtex Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários Ltda., CNPJ/MF nº 22.610.500/0001-88, neste ato representada, por sua vez, por Guilherme Santos Ribeiro, RG nº 37.649.493-1 SSP/SP, CPF/MF nº 508.962.898-00, e por Thayssa Godinho Campos, RG nº 23.499.598-3 DETRAN-RJ, CPF/MF nº 159.430.607-90, "Único Sócio", na qualidade de Único sócio da ("Sociedade"). **Resolve**, nos termos dos artigos 1.072, §3º, e 1.082, inciso II, da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 ("Código Civil"), deliberar sobre as matérias descritas abaixo: (i) Aprovar, observado o disposto no item (vi) abaixo, a redução do capital social da Sociedade de R\$ 81.000.000,00, totalmente subscrito e parcialmente integralizado, para R\$ 79.790.866,00, com uma redução efetiva de R\$ 1.209.134,00, em razão do capital social ser considerado excessivo em relação ao objeto social da Sociedade, nos termos do artigo 1.082, inciso II, do Código Civil; (ii) Determinar que a redução de capital seja implementada mediante o cancelamento de 1.209.134 quotas não integralizadas, todas de titularidade do Único Sócio, passando o capital social da Sociedade a ser representado por 79.790.866 quotas, todas integralmente subscritas e integralizadas, com valor nominal de R\$ 1,00 cada, todas de titularidade do Único Sócio; (iii) Consignar que, dado que a redução de capital se dará por meio do cancelamento de quotas não integralizadas, são dispensadas as prestações ainda devidas pelo Único Sócio, e não haverá qualquer restrição ao Único Sócio, nos termos do artigo 1.084, caput, do Código Civil; (iv) Consignar que as deliberações ora aprovadas somente produzirão efeitos após o decurso do prazo de 90 dias contado da publicação referida no item (v) acima, nos termos do artigo 1.084, §1º, do Código Civil. São Paulo/SP, 17 de abril de 2026.

Edital de Citação Prazo de 20 dias. Processo Nº 1003499-25.2022.8.26.0609. O(A) MM. Juiz(a) de Direito da 1ª VC, do Foro de Taboão da Serra, Estado de SP, Dr(a). Matheus Barbosa Pandini, na forma da Lei, etc. Faz Saber a(o) ISAMU FURUYAMA, RG 03462717, CPF 60790480820, com endereço à Rua Sargento Estanislau Custodio, 141, Instituto de Previdência, CEP 05534-030, SP, que lhe foi proposta uma ação de Procedimento Comum Cível por parte de **Momentum Empreendimentos Imobiliários Ltda.**, alegando em síntese: pedido de condenação do Réu ao pagamento do valor de R\$ 39.957,75 (trinta e nove mil, novecentos e cinquenta e sete reais e setenta e cinco centavos). Encontrando-se o réu em lugar incerto e não sabido, foi determinada a sua citação, por Edital, para os atos e termos da ação proposta e para que, no prazo de 15 dias, que fluirá após o decurso do prazo do presente edital, apresente resposta. Não sendo contestada a ação, o réu será considerado revel, caso em que será nomeado curador especial. Será o presente edital, por extrato, afixado e publicado na forma da lei. Nada Mais. Dado e passado nesta cidade de Taboão da Serra, aos 22/04/2026.



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <http://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/D6B7-1DED-44EA-2F66> ou vá até o site <http://assinaturas.certisign.com.br> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: D6B7-1DED-44EA-2F66



Hash do Documento

859168FBCFBE81C64A113A33792CE03E4805A4D02859B1FF940476BEE70F1A8A

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 04/05/2026 é(são) :

- Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 04/05/2026 19:15 UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

Evidências

Geolocation: Location not shared by user.

IP: 172.16.4.4

AC: AC Certisign RFB G5

