



O que o South Summit Brazil 2026 revelou sobre o futuro da IA nas empresas

Vinte e quatro mil pessoas estiveram na edição de 2026 do South Summit Brazil, em Porto Alegre. Entre elas, o time do ecossistema Datum. Pelos painéis, há um consenso de que a tecnologia está pronta e o problema está em outro lugar.

Ao longo de três dias, ouvimos que a inteligência artificial deixou de ser uma promessa de futuro e passou a ser um problema de execução do presente. Este e-book reúne os principais insights dos painéis que acompanhamos.

Esse não é um relatório de cobertura do evento, mas um mapeamento do que pode estar travando (e destravando) a adoção de IA nas organizações.

Se você lidera times de tecnologia, dados e inovação, encare como um diagnóstico honesto do momento atual.

Boa leitura!



01

Governança e design superam a tecnologia

Há um número circulando nos corredores de quem trabalha com implementação de IA: mais de 40% dos projetos de agentes serão cancelados até 2027. Não por limitação técnica, até porque os modelos estão cada vez mais capazes. O que mata esses projetos é a ausência de estrutura para sustentá-los.

40% dos projetos de agentes de IA devem ser cancelados até 2027, não por falha tecnológica, mas por ausência de governança.

O painel sobre agentes de IA foi direto ao ponto: a maioria das empresas está presa no que os palestrantes chamaram de “purgatório dos pilotos”. Prova de conceito aprovada, entusiasmo da liderança, apresentação bonita... e depois? O agente some da agenda e o projeto vira estatística.

Andréa Migliori, CEO e Founder da Workhub Digital, identificou três lacunas que explicam por que isso acontece com tanta frequência.

- ▶ A primeira é a de expectativa: líderes querem 100% de precisão desde o primeiro dia, o que é incompatível com a natureza iterativa da IA.
- ▶ A segunda é a de realidade: agentes performam com dados, fluxos e contextos do mundo real, não com cenários construídos em laboratório.
- ▶ A terceira, e talvez a mais negligenciada, é a de ownership: quando ninguém é o responsável oficial pelo agente, ninguém

tem incentivo para refiná-lo ou escalá-lo.

“Tentar cercar processos ineficientes com agentes de IA resulta apenas em lixo mais rápido.” – Ted Yang, Partner da ProductMind

Alejandro Máñez, da Digital Robots, complementou com um ponto que qualquer arquiteto de sistemas consegue reconhecer: a transição do ambiente de TI para o usuário final exige orquestração, não automações isoladas. Automatizar pontos da jornada sem conectar o fluxo completo cria ilhas de eficiência rodeadas por gargalos.





Governança como produto, não como política

Um dos insights mais práticos do painel foi tratar a governança de IA com metodologia de desenvolvimento de produto. Iteração constante, loops de feedback reais, metas claras em vez de documentos de especificação que ninguém lê. E guardrails, ou seja, caminhos definidos para quando as coisas derem errado (porque elas vão dar).

Execução

Comece com casos de uso reais e impacto mensurável. A tração inicial é o que convence a organização a escalar.

Responsabilidade

Defina quem é o dono do agente. Sem um responsável claro, não há refinamento. E sem refinamento, não há escala.

Julgamento

A IA acelera o ritmo de execução. A capacidade de discernir o que é útil do que é “falsamente perfeito” vira competência crítica.

Cultura como infraestrutura

Para os palestrantes, a transformação bem-sucedida nas empresas segue uma ordem de prioridade inegociável: cultura, papéis e treinamento. Cultura deixou de ser apenas do RH e se tornou infraestrutura que permite a confiança e a segurança para inovar.

Nesse cenário, empresas menores e mais flexíveis levam vantagem nessa adaptação, enquanto grandes corporações enfrentam dificuldades em manter seus valores culturais ao mesmo tempo em que tentam substituir humanos por métricas de mercado.

02

Human-centered AI: de filosofia a estratégia de negócio

Substituição Ampliação das capacidades humanas. Esse mote tem ecoado em discussões sobre IA e foi abordado por David Levi, do Stanford Institute for Human-Centered AI (HAI). A questão, segundo ele, é que a maioria das organizações ainda está aplicando o modelo errado. Como? Pegando funções desenhadas para humanos e tentando encaixar agentes no lugar.

Essa abordagem tem um problema estrutural. Cargos e organogramas foram criados levando em conta limitações e habilidades humanas específicas. Porém, a IA tem capacidades e restrições completamente diferentes. Nesse caso, substituir um pelo outro sem redesenhar o trabalho é trocar um problema por outro.

Confiança como pré-requisito técnico

Um ponto que raramente aparece em discussões técnicas sobre IA ganhou destaque no painel: a confiança como variável de implementação. Um estudo citado, conduzido por Andrew Ng e Erik Brynjolfsson com 1.500 trabalhadores, mostrou que as pessoas não são contra automação. Muitas, inclusive, querem que certas tarefas sejam automatizadas. Mas, segundo Levi, o que gera resistência é a implementação de cima para baixo, sem diálogo.

Eles chegaram à conclusão que, em times de tecnologia, uma das principais estratégias de adoção é permitir que as pessoas usem as ferramentas, cometam erros e participem da conversa sobre como elas se encaixam no trabalho.

“Assim como a Revolução Industrial nos libertou do esforço físico e criou a necessidade de academias, a IA nos libertará de tarefas mentais repetitivas e abrirá espaço para um nível de criatividade que ainda mal conseguimos imaginar” – David Levi.

O risco da dependência excessiva

Para Levi, profissionais técnicos precisam ter no radar a “armadilha da aumentação”. Isso significa que delegar demais para a IA degrada habilidades cognitivas que, uma vez perdidas, são difíceis de recuperar. Você pode pensar que usar menos IA resolveria a questão. Mas não. A solução está em entender bem o caminho difícil antes de deixar a IA fazer o caminho fácil. Traduzindo de forma simples para lideranças, domine o processo antes de automatizá-lo.

03

Como o iFood colocou 9 mil agentes para trabalhar



Imagem: South Summit (<https://www.southsummit.io/e/brazil>)

O iFood chegou ao South Summit 2026 com um número que, para muita gente, ainda parece ficção científica: 9 mil agentes de IA rodando de forma autônoma em paralelo com 8 mil colaboradores humanos. São pilotos? Não. A operação é real, com entrega mensurável e governança definida. Esse foi um dos cases mais concretos do evento. Isso porque Diego Barreto, CEO da empresa, falou do que já foi feito em vez de comentar sobre o que planeja fazer.

Uma distinção que muda tudo

Qual a diferença entre assistentes e agentes de IA? Vamos lá, um assistente colabora com o humano para melhorar um resultado. Ele está no loop, é consultado e complementa. Um agente, por sua vez, opera de forma autônoma. Ou seja, recebe uma função, executa e entrega, sem intervenção direta.

No iFood, essa distinção se traduz em 32% de todas as atividades da empresa sendo executadas hoje sem que um humano precise intervir no processo. Para chegar nesse cenário, foi preciso redesenhar funções do zero.

Democratização? No-code na mão de quem executa.

Se o volume de agentes surpreende, quem os criou é ainda mais interessante. O iFood disponibilizou uma plataforma no-code integrada às suas bases de dados e colocou nas mãos dos colaboradores a capacidade (e responsabilidade) de construir agentes para resolver os problemas do seu próprio cotidiano.

Quando a decisão de automatizar uma tarefa pertence a quem a executa, a velocidade de adoção escapa de qualquer previsão centralizada. Para arquitetos e tech leads, isso levanta uma questão que vai além da infraestrutura: qual é o modelo de governança que permite essa liberdade sem perder o controle sobre o que está rodando?

O que esses agentes fazem na prática?

Vejamos algumas aplicações reais com resultado quantificado:

Planejamento comercial

Reuniões que antes exigiam dias de consolidação de dados de crescimento, análise de concorrência, variáveis externas como clima e sazonalidade agora são preparadas por um agente em 3 minutos.

Suporte 24/7 a parceiros

Novos restaurantes na plataforma recebem acompanhamento de madrugada, no horário em que pequenos comerciantes têm tempo para gerir o negócio. Um agente que está sempre ativo resolve um problema de disponibilidade que nenhuma escala de atendimento humano resolveria com o mesmo custo.

Avaliação 360°

O modelo tradicional de avaliação de performance foi substituído. Agentes analisam metas e padrões de interação em Slack, Zoom e e-mail para identificar quem são os pares mais relevantes para avaliar cada colaborador, eliminando o viés de escolha e o esforço administrativo do processo.

Agent Gateway: o RH dos agentes

Gerenciar 9 mil agentes autônomos sem uma camada de controle seria o equivalente a contratar o mesmo número de funcionários sem política de acesso, sem hierarquia e sem monitoramento.

O iFood resolveu isso com o Agent Gateway: uma infraestrutura que define o que cada agente pode acessar, estabelece perfis de segurança por nível de risco e monitora o desempenho com camadas de observabilidade. Em termos práticos, é o

sistema que determina se um agente pode ler dados financeiros, interagir com clientes externos ou apenas operar em ambientes internos.

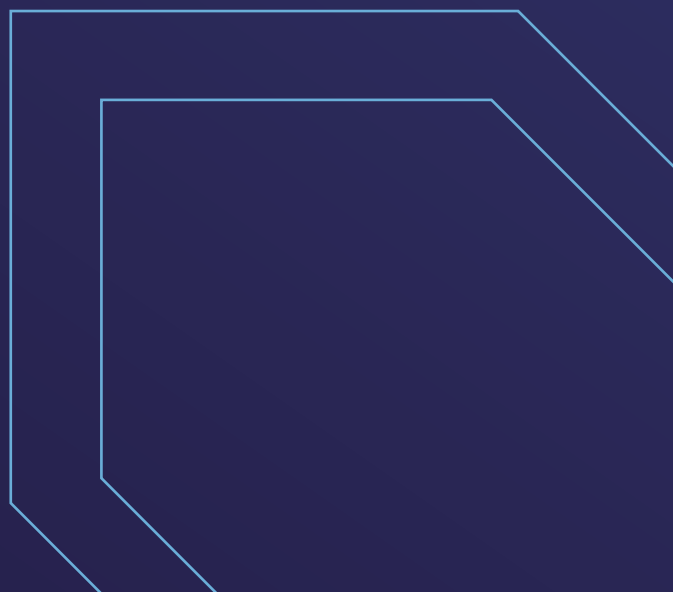
O modelo também introduz o conceito de Agent to Agent (A2A), baseado em agentes se comunicam entre si para garantir a continuidade de processos. Um exemplo citado foi o da transição de liderança. Quando um gestor humano deixa a empresa, o agente que reportava a ele reconhece a necessidade de um novo responsável pelo processo de decisão e aciona o fluxo adequado.

O que é preciso ter antes de chegar lá

Sem romantismo, Barreto afirmou que infraestrutura de dados em ordem é pré-requisito. Agentes autônomos dependem de um Data Lake bem estruturado e de informações padronizadas. Sem isso, o agente não tem base para operar.

Guardrails são essenciais. A abordagem do iFood não foi restringir o uso de IA, mas criar trilhos de segurança proporcionais ao risco de cada atividade. Quanto mais crítica a função, mais rígido o controle.

Gestão de mudança não é opcional. O fator humano continua sendo o mais difícil. O perfil de colaborador que prospera nesse ambiente é o de quem tem curiosidade estrutural.



04

Quando o progresso deixa de ser linear



Salim Ismail não é o tipo de palestrante que chega com slides otimistas sobre o futuro da tecnologia. O autor de *Organizações Exponenciais* e ex-CEO da Singularity University chegou ao South Summit com uma tese mais incômoda: as estruturas que construímos para gerir organizações, governos e instituições foram desenhadas para um mundo que não existe mais.

O ponto de partida de Ismail é empírico, não especulativo. O poder de processamento computacional tem dobrado de forma consistente há mais de cem anos. Guerras, crises financeiras e pandemias não conseguiram interromper essa progressão. Quando uma tecnologia atinge seus limites físicos, a curva, em vez de cair, salta para

o próximo substrato. De transistores para computação quântica, de computação quântica para óptica.

A implicação prática dessa constância é que qualquer disciplina baseada em informação segue o mesmo padrão uma vez que entra nessa trajetória. E o destino é sempre da escassez para a abundância. Ismail argumenta que os modelos de negócio dos últimos dez mil anos foram construídos sobre a gestão da escassez. Quem controlava o recurso escasso controlava o mercado. Esse princípio já não faz tanto sentido.

O abismo institucional

A tecnologia não é o problema. Ismail cita o biólogo E.O. Wilson para nomear a tensão central do nosso tempo: temos emoções paleolíticas, instituições medievais e tecnologia divina.

Escolas, governos, bancos e grandes corporações foram arquitetadas para resistir a riscos e absorver choques. Elas têm um sistema imunológico institucional que identifica mudanças disruptivas como ameaça e as ataca. O resultado é que as organizações mais estabelecidas tendem a ser, por design, as menos capazes de se adaptar às curvas exponenciais.

Para profissionais de tecnologia e dados, a resistência que encontram ao propor mudanças estruturais não tem nada de irracional. É uma resposta sistêmica previsível. Entender isso não elimina o atrito, mas muda a estratégia para navegar dentro dele.

IA agêntica: a tecnologia que dobra a cada dez semanas

Ismail posicionou a inteligência artificial como a tecnologia de maior velocidade de evolução já registrada. Com base nisso, ele projetou consequências como:

- ▶ As empresas devem operar em breve com 20% a 25% do tamanho atual de suas forças de trabalho para funções operacionais repetitivas. O humano sai do loop de execução e entra no loop de decisão e supervisão.
- ▶ A especialização, que hoje é um ativo de acesso restrito, torna-se commodity.
- ▶ Na ciência, o uso de IA para resolver problemas complexos de matemática e física deve comprimir em meses descobertas que levariam décadas em ciências de materiais e biologia.

O que muda na liderança

Ismail foi direto sobre o que vai diferenciar líderes bem-sucedidos nesse cenário.



Curiosidade estrutural é o primeiro atributo.

A capacidade de aprender mais rápido passa a valer mais do que o volume do que já se sabe. Em um ambiente onde o conhecimento técnico fica defasado em meses, a velocidade de atualização é mais relevante do que a profundidade do acúmulo anterior.



Pensamento exponencial é o segundo.

Ismail desafia líderes a projetar onde cada tecnologia relevante estará em dez anos e construir a organização para interceptar essa curva, em vez de responder quando ela já chegou.



Perspectiva de longo prazo é o terceiro.

Apesar da disrupção em curso, Ismail argumenta que o vetor geral é positivo. Mais acesso, mais abundância, mais capacidade de resolver problemas que antes eram intratáveis. Líderes que operam a partir desse enquadramento tomam decisões diferentes dos que operam a partir do medo da perda.

05

Ter acesso à ferramenta não é o mesmo que saber usá-la

Enquanto empresas automatizam cadeias de suprimentos inteiras e constroem perfis de cliente ideal com 92% de assertividade para testar produtos antes mesmo de lançá-los, a maioria dos profissionais ainda usa IA para resumir e-mails.

Não é um problema de acesso. Versões profissionais dos principais modelos estão disponíveis para praticamente qualquer pessoa com cartão de crédito e conexão à internet. Então o que separa quem está ganhando produtividade real de quem está apenas aliviando tarefas pontuais? Para Leandro Balbinot, VP of Supply Chain and Tec. & CTO na Amazon, a resposta é mindset e método.

Os quatro estágios

Balbinot mapeou a adoção de IA em quatro estágios progressivos. A distribuição entre eles é o dado mais relevante para quem lidera times.

Estágio

1

Sistema: cerca de 80% dos profissionais estão aqui. Uso pontual para buscas, resumos, rascunhos rápidos. A IA entra como atalho para tarefas que já existiam, sem mudar a estrutura do trabalho.

Exploração: uso de grandes volumes de dados para pesquisa aprofundada e produção de conteúdo especializado. O profissional começa a usar a IA como motor de análise, não apenas de síntese.

Estágio

2

Estágio

3

Parceria: o ponto de virada, quando o profissional cria personas para revisar, questionar e refinar documentos, propostas e estratégias. A IA deixa de ser ferramenta e passa a funcionar como contraponto ativo no processo de pensamento

Exponencial: pouquíssimos chegam aqui. Nesse nível, o profissional opera com a capacidade de entrega de um time, sem trabalhar mais horas, mas estruturando fluxos em que a IA executa em paralelo enquanto ele decide e direciona

Estágio

4

O board virtual que você pode montar hoje

Uma das estratégias mais práticas apresentadas foi a criação de personas baseadas em dados reais. Líderes, investidores e executivos que são ativos publicamente (em entrevistas, artigos, postagens, livros) deixam um registro substancial de como pensam, quais critérios usam, onde tendem a ser céticos.

Esse material é suficiente para construir interlocutores virtuais com pontos de vista distintos e testá-los contra uma mesma ideia. Um CFO com viés conservador, um investidor de venture capital com apetite para risco e um CEO focado em execução operacional colocados para debater uma proposta entre si, antes de ela chegar a qualquer sala de reunião real.

Com resultado, você chega ao boardroom com uma ideia que já sobreviveu a objeções estruturadas e foi refinada pela tecnologia. O nível da conversa muda porque o nível da preparação mudou.

O que o humano ainda faz melhor

O palestrante foi claro em separar dois momentos distintos da história recente. Saímos de uma era de sobrecarga de informação, onde o gargalo era encontrar e processar dados, e entramos em uma era de sobrecarga de ideias e estratégias. Hoje, a IA gera opções em volume que nenhum profissional conseguiria produzir sozinho.

Nesse novo arranjo, o valor humano migra. Sai da execução técnica e entra na tomada de decisão estratégica e no reconhecimento de padrões. Quem decide qual das cem ideias geradas vale a pena perseguir, com base em contexto, experiência e julgamento sobre o ambiente específico da organização, é o humano.

É isso que o conceito de human-in-the-loop

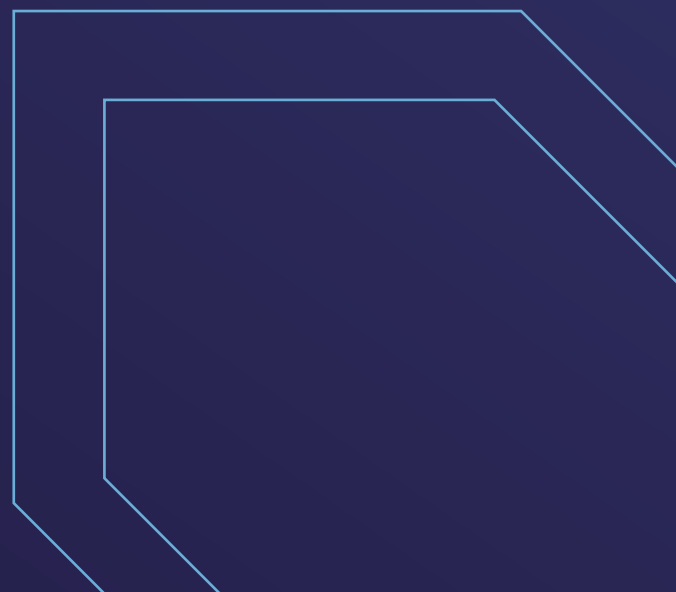
descreve na prática: a função de arquiteto, que define critérios, interpreta resultados e assume a responsabilidade pela direção escolhida.

O que fazer com o tempo que sobra

O uso básico de IA já economiza entre quatro e cinco horas semanais. Nos estágios mais avançados, essa economia pode chegar a vinte horas. Agora, o que fazer com o tempo que sobra?

Segundo Balbinot, use o tempo recuperado para subir de estágio. Cada hora economizada no estágio 1 pode ser investida em desenvolver as habilidades do estágio 3. Cada profissional que chega ao estágio 4 dentro de uma organização passa a operar com capacidade de entrega de um time. Consequentemente, se torna difícil de substituir porque ninguém vai dispensar alguém que entrega pelo trabalho de dez.

Onde os líderes devem alocar o esforço de desenvolvimento dos times? Treinamento em prompts resolve o estágio 1. O que leva alguém do estágio 2 para o 4 é uma combinação de método, prática deliberada e espaço organizacional para experimentar sem punição pelo erro. Criar esse espaço é, hoje, uma das decisões de liderança com maior retorno potencial.





Pilotos que chegam à escala (ou morrem tentando)

Rafael Zanatta, Head do Vibee Unimed, trouxe para o Explore Stage um painel que saiu do campo das ideias e foi direto para métricas de resultado. O tema foi inovação aberta. Mais especificamente, como grandes corporações podem estruturar parcerias com startups para que elas saiam do estágio de piloto e se tornem, de fato, soluções em escala.

A lógica tradicional de inovação corporativa aposta em volume: quanto mais startups no funil, maior a chance de encontrar algo que funcione. Zanatta argumentou o contrário. O sucesso está em selecionar poucas parceiras que realmente compreendam o desafio de negócio a ser resolvido.

A armadilha do “depois a gente vê”

Para Zanatta, nenhum piloto deveria começar sem um critério de sucesso definido previamente e uma intenção clara de contratação caso o resultado seja atingido. A sequência que funciona é “conexão → parceria → execução → resultados”. Qualquer piloto que começa sem o destino definido tende a virar um projeto eterno de “aprendizado” sem geração de valor real.

“ **Não vale a pena começar um piloto e deixar para o “depois a gente vê”. A definição de sucesso deve ser anterior ao início do teste.** – Rafael Zanatta, Head do Vibee Unimed

”

Fraude digital: a corrida armamentista que você precisa conhecer

O painel sobre combate à fraude digital trouxe uma perspectiva que qualquer time de tecnologia ou dados precisa ter presente: a IA é a principal ferramenta que os criminosos estão usando para atacar.

O Brasil é o segundo país que mais sofre tentativas de fraude digital no mundo e as organizações criminosas aqui são estruturadas e profissionalizadas.

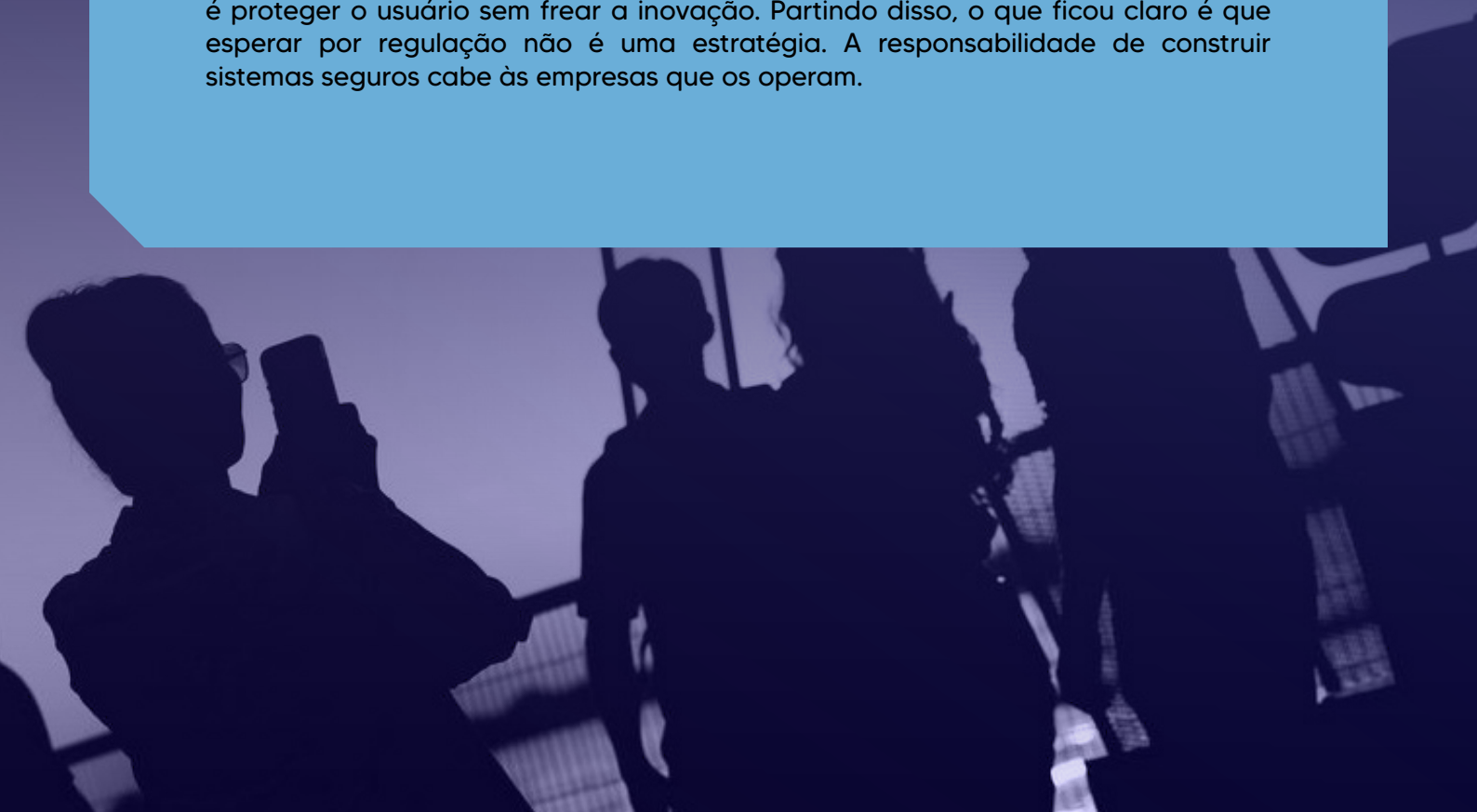
Raphael Melo, da idwall, e Andrea Rozenberg, da Veriff, apresentaram um cenário que vai bem além do filtro de spam. Empresas líderes em segurança mantêm times dedicados exclusivamente a tentar fraudar o próprio sistema antes que alguém de fora consiga. O Red Teaming, ou simulação de ataque, virou prática padrão em organizações que levam segurança a sério.

A dimensão cultural da fraude

Para os palestrantes, fraude é cultural. Andrea apontou diferenças regionais significativas. Na Austrália, por exemplo, o padrão é mais oportunista, com viés individual. Já no Brasil, as tentativas de fraude são dominadas por organizações criminosas estruturadas, com divisão de trabalho e escala industrial. Isso muda completamente o modelo de ameaça que times de segurança precisam endereçar. O painel também falou de metadados como camada de defesa. Rastrear a origem da informação através de camadas de dados invisíveis para validar autenticidade é uma das estratégias mais eficazes e, também, subestimadas, no combate à fraude sofisticada.

O dilema regulatório

A internet opera na lógica de testar primeiro e ajustar depois. O desafio regulatório é proteger o usuário sem frear a inovação. Partindo disso, o que ficou claro é que esperar por regulação não é uma estratégia. A responsabilidade de construir sistemas seguros cabe às empresas que os operam.



O maior risco é ficar parado

A governança que conhecemos foi construída para proteger. Ou seja, mitigar conflitos de interesse, preservar valor e evitar perdas. Mas esse modelo está se tornando insuficiente.

O painel de governança corporativa com Alexandre Ribas (Falconi), Simone Oliveira (Eve Air Mobility) e Andiara Petterle (Sicredi) abordou essa virada de perspectiva. O argumento é que o maior risco que uma empresa enfrenta hoje é a imobilidade tecnológica. Conselhos que não discutem IA estrategicamente estão, na prática, tomando a decisão de não se transformar.

“O que mata é a falta de capacidade de se reinventar, transformar e inovar.” Alexandre Ribas, CEO da Falconi”

A pergunta errada nos conselhos

A maioria dos conselhos ainda pergunta “qual projeto de IA vamos fazer?” Contudo, para os palestrantes, a pergunta certa seria “como o negócio será transformado através de uma ambição digital clara nos próximos três anos?” A diferença muda o nível de compromisso, o escopo do investimento e quem precisa estar na sala tomando as decisões.

Os três níveis de impacto da IA que o painel mapeou para a pauta dos conselhos foram:

- ▶ A criação de uma nova anatomia econômica para o modelo de negócio;
- ▶ A transformação operacional com times híbridos humanos e agentes;
- ▶ Uma nova matriz de risco que inclui dimensões regulatórias, éticas e de compliance que simplesmente não existiam há cinco anos.

Ambição digital

Substitua a discussão de projetos pontuais por uma ambição de transformação em três anos.

Nova matriz de risco

Risco ético, regulatório e de compliance de IA precisam ter peso equivalente ao risco financeiro e operacional nas decisões de conselho

O que levar daqui para a sua organização

Diversos painéis, perspectivas diferentes e um conjunto de conclusões que se reforçam. Se há um fio condutor em tudo que o South Summit Brazil 2026 produziu de relevante, ele passa por aqui:

1. A tecnologia de IA está suficientemente madura para gerar valor real. O que pode travar a sua implementação daqui para frente é governança, cultura e/ou design.

2. Pilotos sem critérios de sucesso predefinidos e sem um responsável claro são experimentos sem destino. Defina o que é sucesso para a sua empresa antes de começar.

3. Automatizar processos ruins só produz resultados ruins com mais velocidade. Redesenhe o fluxo antes de colocar IA em cima dele.

4. A confiança dos times não é um obstáculo soft à implementação, mas é uma variável técnica de adoção.

5. O modelo de ameaça em segurança digital mudou. Se você não tem uma prática de Red Teaming, está se defendendo com informação desatualizada.

6. Conselhos e lideranças que ainda discutem “projetos de IA” em vez de ambição de transformação digital estão, na prática, atrasando a empresa.

26 anos olhando para frente

A Datum está presente no mercado de tecnologia da informação há mais de duas décadas, com atuação na entrega de soluções que abrangem desenvolvimento de software, suporte tecnológico e construção de sistemas sob demanda.

Em 2025, adquirimos a MG Info, uma empresa especializada em soluções em dados que atua, há 17 anos, com um amplo escopo de serviços para atender todo o processo de evolução na cultura de dados desde consultoria, implementação/desenvolvimento, manutenção, governança de dados, treinamento e suporte de Business Intelligence, Advanced Analytics e Big Data.



 datumit.com

 [datumti](https://in.datumti)

 mginfo.com.br

 mginfo