

A indústria têxtil e de confecção é indutora do desenvolvimento regional

Fernando Valente Pimentel (*)

A indústria têxtil e de confecção brasileira representa um dos mais expressivos exemplos de como um setor pode atuar como catalisador do desenvolvimento regional, promovendo transformações econômicas e sociais muito além dos limites das fábricas

Com sua notável capilaridade e capacidade de gerar empregos em diferentes níveis de qualificação, tem se mostrado fundamental no estabelecimento de polos produtivos que impactam positivamente estados e municípios em todas as regiões do país.

Esses centros industriais construíram, ao longo do tempo, ecossistemas completos, que incluem desde a produção de fios até confecções de alto valor agregado, gerando milhares de empregos diretos e sustentando extensa rede de serviços auxiliares, como logística, design e marketing.

Nas áreas nas quais estão concentrados, esses núcleos trabalham de modo integrado e complementar, criando sinergias que fortalecem toda a cadeia produtiva. Assim, têm sido fundamentais para a interiorização da indústria e a redução das desigualdades regionais.

A capilaridade da indústria têxtil e de confecção manifesta-se em múltiplas dimensões, a começar pelo incentivo ao empreendedorismo e a criação de postos de trabalho. Neste aspecto, destaca-se por oferecer oportunidades em diferentes níveis de qualificação, sendo particularmente importante para o primeiro emprego e a inserção feminina no mercado laboral.

Outro impacto positivo relevante do setor é o fomento regional, impulsionado pelo fortalecimento do comércio, expansão do setor de serviços e atração de investimentos em infraestrutura, além do advento de instituições de ensino e pesquisa.

Um dos aspectos mais relevantes da indústria têxtil e de confecção é sua capacidade de gerar valor em diferentes etapas da cadeia produtiva, desde a produção das matérias-primas até a comercialização das peças finais. Esse ecossistema inclui a produção de fibras naturais, como o cultivo do algodão, e a fabricação de sintéticas e artificiais em modernas plantas petroquímicas, numa demonstração da diversidade e comple-

mentaridade do setor.

O processo continua com o beneficiamento e processamento dessas matérias-primas, a fiação e tecelagem, a confecção de produtos, o varejo e uma ampla gama de serviços associados, como design, marketing e logística.

Para maximizar seu potencial como vetor de desenvolvimento regional, o setor enfrenta desafios importantes, que precisam ser equacionados. A competitividade demanda modernização tecnológica constante, qualificação contínua da mão de obra e redução de custos logísticos.

A sustentabilidade emerge como outro pilar fundamental, exigindo a adoção de práticas ambientalmente responsáveis, economia circular e uso eficiente de recursos naturais. A inovação, por sua vez, requer investimentos em pesquisa e desenvolvimento, digitalização de processos e utilização de novos materiais e produtos. O futuro da indústria têxtil e de confecção como motor do progresso regional depende da capacidade de adaptação às novas demandas do mercado e da sociedade.

A Manufatura Avançada, a sustentabilidade e a economia digital apresentam oportunidades para reinvenção e fortalecimento dos polos, assim como os investimentos em educação e capacitação profissional, aliados a políticas públicas de apoio ao setor. A formação de arranjos produtivos locais (APLs) e o fortalecimento das cadeias de valor regionais são estratégias fundamentais para maximizar os benefícios socioeconômicos gerados pelo setor.

Todos os aspectos anteriormente enfatizados confirmam que a indústria têxtil e de confecção brasileira continua sendo um dos principais vetores do progresso regional, com capacidade ímpar de gerar empregos, valor e riqueza nos estados e municípios. Sua capilaridade e versatilidade possibilitam que atue como catalisadora de transformações socioeconômicas, contribuindo para a redução de desigualdades e o desenvolvimento mais equilibrado e sustentável em todo o território nacional.

Seu fortalecimento contínuo, por meio de políticas públicas adequadas e investimentos estratégicos, é crucial para garantir que seu potencial transformador continue beneficiando comunidades em todas as regiões do Brasil.

(*) - É diretor-superintendente e presidente emérito da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit).

A IA está deixando os ataques cibernéticos difíceis de serem identificados

O uso da Inteligência Artificial (IA) já é uma realidade em diversas áreas de atuação e no cibercrime não é diferente

Finalmente, através dela é possível analisar grandes volumes de dados, identificar vulnerabilidades e lançar ataques de maneira autônoma e em tempo real.

Segundo um relatório da Norton Cyber Safety Insights, houve um aumento de 32% nos ataques cibernéticos baseados em IA entre 2021 e 2023, e essa tendência preocupa especialistas, pois dificulta significativamente a detecção e a prevenção de ameaças. Isso porque, um estudo da Cybersecurity Ventures aponta que 90% das violações de dados em 2022 tiveram como ponto de entrada ataques de engenharia social, muitos deles potencializados pela Inteligência Artificial.

“A inteligência artificial tem sido uma grande aliada no desenvolvimento de software e outras soluções tecnológicas. No entanto, essa mesma capacidade tem sido aproveitada por hackers, permitindo o desenvolvimento de malwares mais sofisticados, sistemas de phishing aprimorados e a repetição automatizada de ataques.



O conceito de aprendizado profundo, em especial, facilita a evolução desses ataques, proporcionando agilidade no desenvolvimento de novas ameaças e ataques mais elaborados”, destaca Erik de Lopes Moraes, COO da Penso Tecnologia, empresa especializada em soluções de TI.

Em contrapartida, ao mesmo tempo que os avanços tecnológicos oferecem ferramentas poderosas para defesa, também criam oportunidades sem precedentes para os cibercriminosos. “Falando agora sobre o uso da IA como defesa ou segurança ofensiva, assim como os hackers utilizam para

desenvolver seus softwares e aprimorar suas práticas, nós também temos a capacidade de usá-la para defesa.

Hoje em dia, existem vários sistemas de detecção de comportamentos, conhecidos como SIEM, XDR, EDR, entre outros termos que definem esse tipo de produto de defesas”, aponta o COO da Penso Tecnologia.

Além disso, a inteligência artificial está transformando rapidamente diversos setores, potencializando tanto oportunidades quanto desafios. No entanto, essa mesma velocidade e eficiência que tornam a IA tão promissora também trazem preocupa-

ções, especialmente no que se refere ao aumento da complexidade dos crimes cibernéticos.

“A IA tem uma enorme capacidade de acelerar a evolução do cenário atual de forma muito rápida. É importante lembrar que a tecnologia, especialmente a TI, já apresentou um crescimento exponencial, ou seja, houve uma progressão contínua de evolução, com inovações se dobrando a cada ano.

Agora, com a IA, esse processo será um acelerador sem precedentes, pois as máquinas operam 24 horas por dia, com uma capacidade de desenvolvimento constante.

As IAs, de modo geral, conseguem realizar ações repetitivas com uma velocidade muito maior do que a humana. Por isso, acredito que veremos um salto tanto positivo quanto negativo. Não podemos esquecer que, ao falar sobre a evolução da cibersegurança, também estamos abordando os avanços no crime cibernético.” finaliza Erik. - Fonte e mais informações: (<https://www.penso.com.br/>).

De estagiário a diretor: as diferenças entre os cargos em uma organização

Na complexa estrutura das organizações empresariais, entender as diferenças entre os diversos cargos pode ser um diferencial para profissionais que desejam planejar suas carreiras de maneira estratégica. Cada posição apresenta características específicas, exigências e perspectivas de crescimento que definem as responsabilidades e a trajetória dentro da empresa.

Segundo o especialista em gestão de carreira e professor de Gestão de Pessoas da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), Marcelo Treff, independentemente do cargo atual, profissionais que buscam evolução devem investir em visão sistêmica, conhecimento de negócios, networking e no desenvolvimento de competências socioemocionais, como comunicação e resiliência.

“Identificar oportunidades alinhadas às suas habilidades e experiências é o primeiro passo para consolidar uma trajetória de sucesso no mundo corporativo”, orienta o docente da FECAP. Confira as definições de cada cargo e as principais dicas para quem busca evoluir no mercado, segundo o professor Marcelo:

- 1) Estagiário** - É definido pela Lei nº 11.788/2008 como um estudante que realiza atividades supervisionadas enquanto frequenta o ensino regular. Caracteriza-se pelo aprendizado constante e contribuições iniciais em atividades práticas. O próximo passo na carreira costuma ser a efetivação, como Analista Júnior ou Assistente, dependendo das políticas internas da empresa.
- 2) Profissional Júnior** - No início da carreira, o profissional júnior executa tarefas de menor complexidade, sob supervisão e com autonomia limitada para tomar decisões. A evolução para o próximo nível hierárquico depende do desenvolvimento técnico e da política organizacional.
- 3) Profissional Pleno** - Mais experiente que o júnior, o pleno destaca-se pela capacidade analítica, interpretação de dados e elaboração de relatórios e projeções. Geralmente, possui entre 5 e 10 anos de experiência na área e atua com maior independência, embora ainda dependa de validações superiores.
- 4) Profissional Sênior** - O sênior combina alto nível de especialização com autonomia para decisões estratégicas. Geralmente, profissionais nessa posição possuem especializações ou MBAs e são preparados para assumir cargos de supervisão, coordenação ou seguir uma carreira em Y (plano de carreira em que o colaborador pode ser



promovido para um cargo de especialista ou de gerência, com chance de crescimento gradativo sem precisar de um grande período para subir de cargo), voltada à especialização técnica.

- 5) Consultor** - Profissionais consultores, quando parte da estrutura organizacional, oferecem soluções especializadas para melhorar a eficiência de áreas específicas. Internamente, são sujeitos à hierarquia da empresa, enquanto consultores externos atuam de forma independente.
- 6) Supervisor e Coordenador** - Ambos lideram equipes e acompanham atividades diárias, sendo a principal diferença o foco: supervisores atuam mais no operacional, enquanto coordenadores lidam com níveis táticos. Em muitos casos, o próximo passo para ambos é a gerência.
- 7) Gerente** - É aquele que gerencia uma área, lidera equipes e toma decisões alinhadas à estratégia de negócios. Geralmente responsável por negociar de forma multilateral: para cima com superiores; para baixo com subordinados e para o lado com pares. Atua na chamada Arena Política das Organizações e responsabiliza-se pelo planejamento e controle da execução dos trabalhos cotidianos dos liderados, interage muitas vezes com diferentes stakeholders.
- 8) Diretor** - O diretor é um dos cargos executivos mais prestigiados e importantes no mundo corporativo. Envolve Planejamento Estratégico, Tomada de Decisão Estratégica, Gestão de Recursos e Equipes e ampla autonomia. Em grandes organizações, o próximo cargo é o de Vice-presidente ou Presidente, no entanto, há corporações que utilizam nomenclaturas de Diretor Geral, Diretor Administrativo ou Diretor Presidente. - Fonte: (<https://www.fecap.br/>).