

# Quatro em cada dez brasileiros nunca mudou sua senha corporativa

Especialistas da Kaspersky alertam que essa má prática continua sendo uma das principais violações de segurança nas empresas e abre caminho para novos ciberataques

Em um contexto em que as ameaças digitais evoluem a cada dia, as senhas continuam sendo uma das primeiras linhas de defesa das empresas, mas também um dos seus pontos mais vulneráveis. De acordo com o estudo Linguagem Digital da Kaspersky, quatro em cada dez funcionários no Brasil (40%) admite nunca ter mudado a senha da rede corporativa, enquanto 37% dizem que só o fazem quando a organização exige. Embora 42% indiquem que renovam suas credenciais a cada 3 a 6 meses, uma prática positiva, esse hábito ainda não foi totalmente adotado de forma transversal no ambiente de trabalho.

Essa é uma realidade que desafia as empresas do país: senhas fracas ou reutilizadas continuam sendo uma das principais portas de entrada para ataques em ambientes corporativos. Cibercriminosos se aproveitam dessas limitações principalmente por meio de ataques de força bruta, uma técnica usada para tentar acessar uma conta ou sistema utilizando um grande número de combinações de senhas até encontrar a correta. É um ataque que geralmente depende de programas que utilizam milhares de tentativas em poucos segundos e é, especialmente eficaz, quando usam senhas fracas, repetidas ou fáceis de adivinhar.

Outra técnica que ainda é usada para atacar empresas são as campanhas de men-



sagens falsas, nas quais os funcionários são enganados para entregar seus dados de acesso para sites ou e-mails falsos que imitam serviços legítimos. Em ambos os cenários, o uso de senhas simples, previsíveis ou repetidas amplifica o impacto dos ataques e facilita o acesso não autorizado a sistemas internos.

As consequências dessa má gestão de credenciais podem ser sérias para as organizações. Uma senha fraca pode levar ao acesso não autorizado e ao roubo de informações sensíveis, como dados de clientes. Além disso, caso os atacantes comprometam contas-chave, podem causar interrupções operacionais, falhas nos sistemas, alterar processos ou implementar programas maliciosos nos sistemas das empresas, gerando prejuízos econômicos e afetando a continuidade dos negócios. Além disso, há danos à reputação e riscos legais, já que uma violação de dados pode abalar a confiança de clientes e

parceiros, além de expor empresas a penalidades por não cumprir as normas de privacidade e proteção de dados no Brasil (LGPD).

“É seguro dizer que a maioria dos funcionários em empresas públicas e privadas mal atende aos requisitos básicos das senhas que usam no trabalho. É dever das organizações educá-las e exigir sistematicamente que usem senhas complexas. É preciso mudar frequentemente e não repetir em diferentes lugares ou fora dos sistemas corporativos”, disse Claudio Martinelli, gerente geral das Américas da Kaspersky.

Para que a senha fraca não seja porta de entrada para problemas maiores, especialistas da Kaspersky recomendam que a empresa:

- **Estabeleça uma política de uso de senhas para funcionários em todos os níveis:** as equipes de TI devem definir prazos e datas claras para a alteração das senhas, por exemplo,

alterando-as pelo menos a cada seis meses. Também é aconselhável oferecer recomendações sobre como criar uma senha forte: que inclua letras, números e símbolos especiais e tenha pelo menos 15 caracteres.

- **Habilite a autenticação multifator em todas as contas e acessos críticos:** Dessa forma, mesmo que uma senha seja vazada ou adivinhada, o segundo fator ajuda a bloquear acessos não autorizados, por exemplo, em e-mails corporativos, ferramentas de colaboração e plataformas em nuvem.
- **Ofereça aos funcionários em todos os níveis treinamento em cibersegurança:** para mitigar riscos, é necessário manter os funcionários informados sobre as novas técnicas usadas pelos cibercriminosos para que não caiam em suas armadilhas. Cursos de treinamento dedicados, como os oferecidos na Plataforma de Treinamento de Cibersegurança, que ensinam sobre esses temas e outras práticas de segurança.
- **Proteja a rede corporativa:** proteja sua empresa com uma plataforma de segurança viável e segura. O portfólio da Kaspersky Next oferece tecnologia de aprendizado de máquina e proteção avançada de endpoints, enquanto identifica ameaças e vulnerabilidades emergentes na nuvem.

## Negócios & Carreira

Fabiana Monteiro (\*)



### Disciplina Forma Líderes, Humanidade Constrói Legados — afirma Éderson Bendlin

Uma trajetória construída com propósito, empatia e decisões conscientes ao longo da liderança

Éderson Bendlin, Head de Supply Chain e Comércio Exterior na PESA S/A, nasceu em 30 de outubro de 1986, em União da Vitória, no interior do Paraná. Filho de um comerciante conhecido na cidade e de uma mãe reconhecida pela generosidade e empatia, cresceu em um ambiente onde trabalho, fé e solidariedade eram valores vividos diariamente.

O pai, mesmo com Ensino Fundamental incompleto, construiu por 35 anos um bar que se tornou referência local. Com ele, Éderson aprendeu, ainda sem nomear o conceito, que liderança é exemplo, constância e reputação. Da mãe, herdou a sensibilidade e o compromisso com o cuidado ao próximo — princípios que hoje refletem tanto em sua atuação profissional quanto em seu voluntariado.

A infância entre a cidade e a fazenda dos avós, sem luz elétrica e com rotinas simples, fortaleceu sua resiliência. O contato com a natureza, o trabalho manual e a convivência familiar moldaram sua visão de mundo: liderança é servir e construir junto.

Aos 15 anos, iniciou como empacotador de supermercado. Em menos de um ano, tornou-se fiscal de caixa. Aos 16, movido pelo espírito empreendedor, abriu uma pequena mercearia. Posteriormente, atuou na área de segurança no porto de Paranaguá, iniciando ali sua aproximação com o comércio exterior.

Formou-se em Logística pelo Centro Universitário Internacional (UNINTER) e, ainda durante o curso, ingressou como estagiário na PESA S/A, em 2007. Permanece na empresa desde então, passando por diferentes posições até assumir a liderança da área. Em 2021, concluiu um MBA Executivo em Comércio Exterior pela Abracomex, consolidando sua especialização.

Ao longo da carreira, enfrentou inseguranças e desafios típicos de quem cresce junto com as responsabilidades. A disciplina, a observação atenta e o apoio de líderes que acreditaram em seu potencial foram determinantes para sua evolução. Ele reconhece publicamente nomes que marcaram sua trajetória e valoriza profundamente sua equipe, entendendo que resultados são construções coletivas.



Éderson Bendlin

Seu estilo de liderança é baseado em proximidade, transparência e diálogo. Defende que equipes bem-informadas tomam decisões melhores e se sentem mais engajadas. Equilibra firmeza e empatia, combinando clareza nas entregas com autonomia na execução. Para ele, pertencimento e confiança são ativos estratégicos.

A vulnerabilidade também integra sua visão de liderança. Inspirado pelas obras de Brené Brown, compreende que reconhecer fragilidades não é sinal de fraqueza, mas de coragem. Investe continuamente em autoconhecimento, psicoterapia e formação acadêmica — atualmente cursa Psicologia — para aprimorar sua gestão de pessoas.

Acredita que liderar e empreender são experiências distintas: enquanto empreender exige iniciativa e visão, liderar demanda maturidade emocional, escuta ativa e capacidade de desenvolver talentos. Seu lema, inspirado em formações em Programação Neurolinguística, resume sua filosofia: “Tudo muda quando você muda”.

Durante a pandemia, estruturou sua equipe em regime remoto, utilizando tecnologia como aliada estratégica. Defende a automação de processos repetitivos e o uso responsável da inteligência artificial, liberando o time para análises mais estratégicas. Para ele, qualidade de vida e desempenho caminham juntos; flexibilidade é decisão humanizada e também inteligente do ponto de vista organizacional.

Além do papel executivo, atua na CIPA-A e lidera o pilar social do ESG na PESA S/A. Engajado em voluntariado, participa de ações em instituições de acolhimento infantil e integra o Rotary International, ampliando sua atuação comunitária e seu compromisso com impacto social.

Hoje, compreende que sucesso vai além de cargos ou estabilidade financeira. O maior cargo que alguém pode ocupar é o de ser humano; os demais são temporários. Sua trajetória reforça que crescimento sustentável exige paciência, preparo e consistência.

Aos jovens profissionais, deixa uma mensagem clara: oportunidades favorecem os preparados. Em um mundo acelerado, marcado por imediatismo e alta rotatividade, defende a construção gradual da carreira, com base sólida, aprendizado contínuo e desenvolvimento emocional.

Éderson segue escrevendo sua história com a convicção de que liderança é, acima de tudo, um exercício diário de humanidade, responsabilidade e legado.

(\*) Chairman, CEO da Editora Global Partners – Affiliated to Institute of Coaching at McLean Hospital, associate Harvard Medical School – (ICPA).  
Conselheira de empresas.

## Produtividade além do calendário: O mindset das empresas que vencem anos atípicos

“Ano atípico.” Para muitos líderes, essa expressão soa como uma desculpa antecipada para resultados aquém do esperado. Em anos onde o calendário é fatiado por excesso de feriados, eleições e grandes eventos como a Copa do Mundo, a maioria das organizações entra em modo de espera, tornando-se refém da agenda externa.

No entanto, as empresas de alta performance operam sob uma lógica diferente. Elas não buscam apenas “sobreviver” à fragmentação da rotina; elas utilizam a Produtividade Estratégica como uma alavanca de diferenciação competitiva.

Enquanto a concorrência pausa, quem é estratégico acelera.

### A Anatomia da Alta Performance em Cenários Incertos

A diferença entre o crescimento sustentável e a estagnação reside na transição do modelo reativo para o modelo dinâmico. Veja como as organizações que realmente movem o ponteiro se comportam:

- **Planejamento Vivo, não Estático:** Diferente do varejo tradicional que olha o trimestre, os líderes de alta performance ajustam estoques

e campanhas semanalmente. Eles antecipam o impacto de uma eleição ou de um jogo decisivo, alocando recursos onde a atenção do cliente realmente está, e não onde o plano de janeiro dizia que deveria estar.

- **Gestão por Indicadores em Tempo Real (Real-Time KPIs):** Esperar o fechamento do mês para tomar uma decisão em um ano atípico é um erro fatal. Empresas de elite monitoram dashboards diários. Se o engajamento flutua por conta de um feriado prolongado, o ajuste na operação é imediato. O dado não serve para reportar o passado, mas para corrigir o presente.

- **Cultura de Experimentação Contínua:** A inovação não pode ser um projeto de “quarta-feira”. Na indústria farmacêutica e de tecnologia, os ciclos de P&D não param durante eventos globais. Pelo contrário: esses períodos são usados para refinamentos incrementais que permitem lançamentos agressivos assim que o mercado retoma o fôlego.

### O Talento como Alavanca de Resiliência

Não existe processo resiliente sem pessoas capacitadas. A alta perfor-

mance é, em sua essência, um subproduto da gestão de talentos.

Empresas estratégicas não contratam apenas para tapar buracos; elas investem em upskilling e mobilidade interna. Segundo dados da McKinsey, companhias com programas de capacitação contínua são 30% mais produtivas em cenários de instabilidade. Ter uma equipe que sabe pivotar a estratégia quando o calendário aperta é o que separa os líderes dos seguidores.

### Conclusão: Refém ou Protagonista?

Anos atípicos são inevitáveis, mas a passividade é uma escolha.

A produtividade real não é sobre preencher cada hora do dia com tarefas, mas sobre manter a agilidade estratégica para entregar resultados tangíveis, independentemente de quantas vezes o hino nacional toque ou de quantas urnas sejam abertas.

Sua empresa vai esperar o calendário “normalizar” ou vai criar a própria normalidade?

(Fonte: Gustavo Malavota - Sócio fundador da MOLA EDUCAÇÃO. Fundador do Instituto Vendas. Mestre em Gestão e Desenvolvimento, graduado em Marketing pela ESPM).