

## UMA ANÁLISE DO PERFIL DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

### THE PROFILE'S ANALYZE OF SECURITY INFORMATION PROFESSIONAL

Leticia Pereira Vieira, Fatec Santana de Parnaíba,

[leticiago115@gmail.com](mailto:leticiago115@gmail.com)

Adriany de Lima Delgado, Fatec Santana de Parnaíba,

[adriany.delgado@gmail.com](mailto:adriany.delgado@gmail.com)

Aretha de Lima Delgado, Fatec Santana de Parnaíba,

[arethadelgado@gmail.com](mailto:arethadelgado@gmail.com)

Irapuan Glória Júnior, Fatec Santana de Parnaíba,

[ijunior@ndsgn.com.br](mailto:ijunior@ndsgn.com.br)

#### Resumo

A preocupação com a seleção do colaborador mais adequado para uma posição específica é uma questão frequentemente compartilhada por todos os gestores. O ímpeto de alcançar seus objetivos organizacionais faz com que as empresas busquem formas de aplicação de avaliações psicológicas e testes de perfil como ferramentas essenciais para mensurar a adequação dos candidatos às suas necessidades laborais. A metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica. Os principais resultados foram em *TechSkill*, destacam-se habilidades excepcionais em Firewall, enquanto *SoftSkill* incluem competências avançadas em comunicação. Além disso, em *HardSkill*, requer uma notável capacidade de se manter atualizado. A contribuição para a teoria é a demonstração de diversas vertentes do perfil de um profissional de segurança da informação. A contribuição para a prática é apresentar para Gerentes de Segurança da Informação e outros profissionais da área quais as principais características que as empresas procuram em 2023.

**Palavras-chave:** Perfil, Segurança da Informação, Firewall, Comunicação, Atualização, Hardskill. Softskill. Techskill

### ***Abstract***

*The concern with selecting the most suitable employee for a specific position is an issue often shared by all managers. The drive to achieve their organizational goals makes companies look for ways to apply psychological assessments and profile tests as essential tools to measure the suitability of candidates for their job requirements. The methodology used was a literature review. The main results were that in TechSkill, exceptional Firewall skills stand out, while SoftSkill includes advanced communication skills. In addition, HardSkill requires a remarkable ability to keep up to date. The contribution to theory is the demonstration of various aspects of the profile of an information security professional. The contribution to practice is to show Information Security Managers and other professionals in the field what key characteristics companies will be looking for in 2023.*

**Keywords:** Profile, Information Security, Firewall, Communication, Update, Hardskill. Softskill. Techskill.

## **1. Introdução**

Com a demanda crescente por assertividade na fase de contratação, verifica-se uma busca expansível por avaliações psicológicas e testes de perfil por parte das empresas. Essas organizações, cientes de que a qualidade do trabalho desempenhado por seus colaboradores é um investimento significativo, reconhecem a relevância dessas avaliações como meios para atingir seus objetivos (DALBOSCO; CONSUL, 2011)

A seleção de recursos humanos abrange o conjunto de procedimentos e processos empregados para a escolha do candidato mais apropriado dentre os disponíveis para uma vaga específica (LACOMBE, 2011). E existem diversos procedimentos apropriados para a avaliação das características pessoais de um candidato (GIL, 2009).

As entrevistas focam em situações profissionais que demonstram se o candidato atende às competências requeridas, principalmente em termos de complexidade, os testes psicológicos podem ser empregados em processos seletivos fundamentados em abordagens por competências, proporcionando ferramentas apropriadas para avaliar atributos desejados, especialmente habilidades e atitudes (FERNANDES, 2013). E as provas de capacidade consistem em amostras

de trabalho que são empregadas como instrumentos de avaliação para verificar a performance dos candidatos (CHIAVENATO, 2010).

É possível identificar um único teste que seja suficientemente válido para avaliar todas as características necessárias para um profissional específico ou funções específicas dentro de uma empresa (Pereira et al., 2003).

Os testes de conhecimentos e perfil psicológicos não consideram a possibilidade de os indivíduos empregarem táticas para controlar os impulsos emocionais que enfrentam durante os testes do processo de seleção. Isso implica que, em algumas situações, os candidatos podem ser superficiais e até mesmo não serem verídicos em suas respostas durante o processo de avaliação (GABRIEL et al., 2015).

No entanto, é possível identificar testes adequados para avaliar diferentes habilidades requeridas para os cargos em questão. Ao avaliar e correlacionar essas habilidades, é possível obter dados importantes para a previsão de comportamentos futuros dos candidatos (Pereira et al., 2003).

Os testes de personalidade têm como finalidade investigar os traços centrais do perfil do candidato, incluindo características como introversão e extroversão, assertividade, passividade, sociabilidade e isolamento (CAMARA; GUERRA; RODRIGUES, 2007), tendo em vista que a personalidade é definida como um agrupamento de características ou traços que definem os padrões de pensamento, emoções e comportamentos de um indivíduo (CARDOSO, 2016).

Atualmente, os testes de personalidade amplamente empregados são: (1) Teoria DISC, é subdividida em dimensões comportamentais (CARDOSO, 2016); e (2) Teoria BIG FIVE, consiste na teoria dos cinco grandes fatores principais, que sintetizam a oscilação de personalidade (ARORA; RANGNEKAR, 2016), sendo os pontos de Extroversão, Socialização, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura para Experiência (COSTA, 1992).

O autodescobrimento do perfil pessoal pelas pessoas desperta a sensibilidade e a abertura necessárias para seus processos de desenvolvimento pessoal e profissional, ao identificar seus potenciais e suas limitações, cada indivíduo se compromete com as mudanças necessárias a serem realizadas (MATOS, 2008).

Diante do contexto apresentado, o presente artigo responderá a seguinte questão de pesquisa: "Quais as características nos perfis das vagas de segurança da informação mais requisitadas pelas empresas? ". Os objetivos são: (1) Coletar vagas de segurança da informação em veículos de prospecção digital; (2) Identificar os requisitos de cada vaga; e (3) Apresentar os aspectos mais solicitados.

A relevância do presente trabalho está na realização da análise dos traços comportamentais dos colaboradores desempenha um papel crucial na compreensão de estratégias mais efetivas para o desenvolvimento, gerenciamento e motivação desses profissionais. Esses insights se tornam valiosos para o alcance dos objetivos da organização examinada.

## **2. Referencial Teórico**

### **2.1. Recursos Humanos**

As empresas são divididas em unidades de negócios ou departamentos dependendo da sua estrutura, as estruturas organizacionais desempenham um papel significativo nos resultados dos projetos, uma vez que algumas estruturas são mais flexíveis, enquanto outras são mais hierárquicas, o que afeta a definição de autoridade e responsabilidade do gerente de projetos. (SHIRAI, 2017)

As empresas criam estruturas organizacionais para poderem administrar mais eficientemente os funcionários (ADAMOVIC, 2018) e há três tipos possíveis baseado na maturidade de projetos, podendo ser uma Estrutura Funcional, Matricial ou Projetizada (KERZNER, 2021; PMI, 2021).

O tipo Estrutura Funcional corresponde a um modelo organizacional com equipes agrupadas por especialidades, lideradas por gerentes funcionais, em que a alocação de recursos é baseada em habilidades técnicas, com controle centralizado e comunicação vertical (PMI, 2021). É comum em organizações focadas na eficiência operacional e especialização (KERZNER, 2021; PMI, 2021).

A estrutura Matricial é uma abordagem organizacional híbrida que mescla elementos das estruturas funcional e matricial em que os colaboradores atuam em projetos específicos, mantendo conexões com gerentes funcionais, compartilhando autoridade entre gerente de projeto e funcional (PMI, 2021). Essa estrutura é adotada por organizações que buscam integrar gestão de projetos sem mudanças drásticas, favorecendo flexibilidade e aproveitando especialização dos gerentes (KERZNER, 2021; PMI, 2021), podendo ser subclassificadas em Matricial Fraca é uma subcategoria de arranjo organizacional em que o gerente de projeto tem autoridade limitada sobre a equipe, já que os recursos continuam sob controle de gestores funcionais separados. Isso pode criar desafios na comunicação e coordenação das atividades do projeto (PMI, 2021).

Há a Matricial Forte, mais avançada, enfatiza a autoridade do gerente de projeto, centralizando comunicação e coordenação, sendo ideal para organizações ágeis e projetos complexos (PMI, 2021), e em Matricial Balanceada que equilibra as estruturas funcional e matricial, promovendo gestão integrada, comunicação sinérgica e otimização de recursos (KERZNER, 2021; PMI, 2021). A mais comum no Brasil é a Matricial Fraca devido a baixa maturidade em projetos nas empresas (GLÓRIA JÚNIOR, 2017).

O último tipo de estrutura é a estrutura Projetizada é centrada na gestão de projetos, com equipes e recursos temporários direcionados para metas específicas. Os gerentes de projeto têm total autoridade sobre recursos e decisões, o que favorece a comunicação eficaz e o sucesso das iniciativas. (KERZNER, 2021; PMI, 2021).

Independente da estrutura, Recursos Humanos (RH) surgiu no início do século XX para lidar com conflitos entre empresas e colaboradores. Apenas na década de 1960 os

colaboradores foram reconhecidos como cruciais para o crescimento das organizações. (SANTOS; BONARDI; WAGNER, 2019)

O reconhecimento da importância das pessoas como ativos estratégicos para as organizações, o profissional de RH passou a desempenhar um papel-chave na gestão do capital humano. Suas responsabilidades englobam desde a atração e seleção de talentos, passando pelo desenvolvimento e capacitação dos colaboradores, até a criação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo (SIQUEIRA; NASCIMENTO, 2021)

Ao analisar o perfil comportamental de uma pessoa, é possível descobrir como ela reage em diferentes situações, seus sentimentos, reações e atitudes. Isso abre caminho para o desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo uma compreensão aprofundada de suas características e necessidades, além de promover o crescimento como ser humano no ambiente em que convive. Por meio da avaliação do perfil comportamental, os Recursos Humanos podem alinhar cada perfil ao cargo solicitado durante o processo de contratação, utilizando um modelo de perfil ideal para a função, com base no *HardSkill*, *SoftSkill* e *TechSkill* (COBÊRO et al., 2015).

As *HardSkills* são competências específicas e quantificáveis que são adquiridas por meio de processos de educação formal, treinamento especializado ou experiência prática. Essas habilidades são predominantemente de natureza técnica e estão ligadas ao conhecimento específico de uma área de atuação particular (CIMATTI, 2016). São caracterizadas por serem mensuráveis e objetivas, podendo ser facilmente definidas e avaliadas. Elas envolvem a aquisição de conhecimentos técnicos e a proficiência em ferramentas, metodologias ou tecnologias específicas que são essenciais para a execução eficiente de uma determinada função ou atividade (STEWART, 2016).

Essas habilidades técnicas são geralmente adquiridas por meio de programas educacionais formais, cursos de capacitação, certificações profissionais, treinamentos

especializados ou experiência prática direta em um determinado domínio profissional (ELY, 2022).

Em relação aos *Soft Skills* são competências pessoais e interpessoais que envolvem atributos e características comportamentais relacionadas à maneira como uma pessoa se relaciona com os outros, lida com situações e gerencia suas próprias emoções (BOLLI; RENOLD, 2015). Diferentemente dos *HardSkills*, que são habilidades técnicas e específicas, as *SoftSkills* são mais complexas de quantificar e medir, uma vez que estão ligadas ao aspecto humano e social (PEDROSA; SILVA, 2019).

São essenciais para o sucesso tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, pois influenciam a comunicação efetiva, a colaboração em equipe, a resolução de problemas, a adaptabilidade a mudanças, a empatia, a liderança e a inteligência emocional (Silva et al., 2020). Elas desempenham um papel fundamental na construção de relacionamentos saudáveis, na criação de um ambiente de trabalho positivo e no desenvolvimento de habilidades de gestão (ANDRADE, 2016).

As habilidades tecnológicas, comumente denominadas *TechSkills*, desempenham um papel fundamental na contemporaneidade, em virtude da crescente interdependência com a tecnologia. Elas conferem uma série de vantagens, incluindo, mas não se limitando a: o aumento da competitividade no contexto laboral, a capacidade de adaptação às contínuas transformações tecnológicas, a otimização da eficiência e produtividade, o estímulo à inovação, a habilidade de solucionar desafios técnicos, o fomento ao empreendedorismo, a facilitação do acesso e disseminação de informações e comunicação, o desenvolvimento pessoal e a preparação para um futuro caracterizado por uma crescente predominância tecnológica.

A importância intrínseca dessas competências no perfil profissional reside na capacidade de um indivíduo se destacar em um ambiente cada vez mais competitivo e orientado pela tecnologia. Essas habilidades não apenas tornam um profissional mais adaptável às demandas do mercado de trabalho, mas também ampliam sua eficácia, criatividade e capacidade de inovação.

## 2.2. Segurança da Informação

A informação pode ser conceituada como o resultado obtido a partir do processo de agregação e tratamento de dados pertinentes a um objeto ou entidade, os quais, de forma conjunta, conferem valor, seja para finalidades comerciais ou para a difusão de conhecimento. Além de abordar o contexto da preservação de dados, a segurança da informação tem como objetivo proteger não apenas os componentes tecnológicos, incluindo *software*, *hardware*, sistemas, recursos e serviços, mas também protegê-los contra possíveis deficiências operacionais, ataques cibernéticos e manipulação não autorizada, com a finalidade primordial de mitigar a ocorrência de incidentes (Santos & Pontes, 2021).

Uma entidade empresarial que apresenta carência na definição explícita de suas políticas e procedimentos de segurança expõe-se a vulnerabilidades que podem comprometer seus recursos e informações corporativas. Esses riscos podem ser identificados de forma proativa mediante a implementação de sistemas de gestão, mecanismos de monitoramento e avaliações apropriadas (Hintzbergen et al., 2018). Os princípios subjacentes à segurança da informação são conceituados pela tríade CIA, formulada pelo *National Institute of Standards and Technology*: (1) Confidencialidade/ *Confidentiality*; (2) Integridade/ *Integrity*; e (3) Disponibilidade/ *Availability*.

O princípio da confidencialidade norteia os fundamentos relativos à disponibilidade de informações, prescrevendo que estas devem ser acessadas, modificadas e manipuladas de forma exclusiva por sujeitos e organizações que detenham autorização legal para tal desempenho (ISO, 2013).

A integridade, por sua vez, representa a asseguaração da exatidão das informações, impondo, assim, a necessidade premente de que os dados se mantenham precisos e atualizados. A manutenção deste pilar engloba diretrizes destinadas a impedir a utilização não autorizada dos ativos e a capacidade de documentar qualquer alteração realizada. Este princípio está intrinsecamente ligado aos conceitos de não-repúdio e irrevogabilidade (Musonda et al., 2019).

No que tange à disponibilidade, postula-se que os dados devem permanecer acessíveis a pessoas e entidades autorizadas que requeiram tal acesso, independentemente de localização e momento (ISO, 2013).

### 3. Metodologia

A metodologia utilizada, conforme apresentado na Tabela 1, utiliza a abordagem qualitativa (Flick, 2004; Marcus & Liehr, 2001), com o emprego da metodologia de revisão bibliográfica (MARTINS; THEÓPHILO, 2009) em sites de empregos, sendo eles Catho, Infojobs ([www.infojobs.com.br](http://www.infojobs.com.br)) e APinfo ([www.apinfo.com](http://www.apinfo.com)).

**Tabela 1** - Características da Pesquisa

| Item               | Descrição   | Autor(es)                             |
|--------------------|---|---------------------------------------|
| Natureza           | Qualitativa   | Flick (2004)<br>Marcus & Liehr (2001) |
| Metodologia        | Revisão Bibliográfica   | Martins e Theóphilo (2009)            |
| Unidade de Análise | Vagas de Segurança de Informação postada nos sites especializados           |                                       |
| Resultado Esperado | Apresentar as principais características comuns entre as vagas selecionadas |                                       |

Sob uma perspectiva metodológica, este estudo adota uma abordagem qualitativa, a qual possui fundamentos centrais que envolvem a seleção de métodos e teorias adequadas, a consideração e análise de diversas perspectivas, a reflexão dos pesquisadores sobre sua pesquisa como parte do processo de produção de conhecimento, e a utilização de uma ampla gama de abordagens e métodos (FLICK, 2004).

A opção metodológica adotada foi a abordagem qualitativa, que busca compreender a totalidade da experiência humana, considerando que os seres humanos atribuem

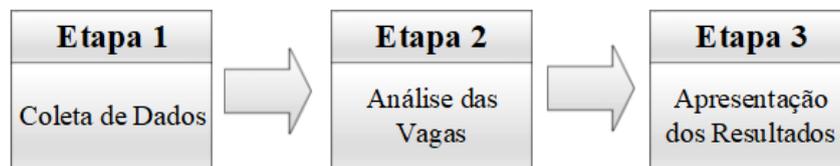
significado às suas vivências e que tais significados são influenciados pelo contexto de vida (MARCUS; LIEHR, 2001).

### 3.1. Procedimentos Metodológicos

Os procedimentos utilizados na pesquisa, conforme demonstrado na Figura 2, são:

- ✓ **Etapa 1: Coleta de Dados:** Foi realizada a obtenção das vagas nos principais veículos digitais de oferecimento de oportunidades trabalhistas, sendo a empresa Catho, Infojobs ([www.infojobs.com.br](http://www.infojobs.com.br)) e APinfo ([www.apinfo.com](http://www.apinfo.com)), selecionando 30 vagas de cada empresa, totalizando 90 vagas;
- ✓ **Etapa 2: Análise das Vagas.** Foi realizada a análise do conteúdo das vagas, com enfoque na descrição e seus requisitos;
- ✓ **Etapa 3: Apresentação dos Resultados:** Foram descritas as conclusões obtidas a partir da análise das vagas;

Figura 1 – Procedimentos Metodológicos



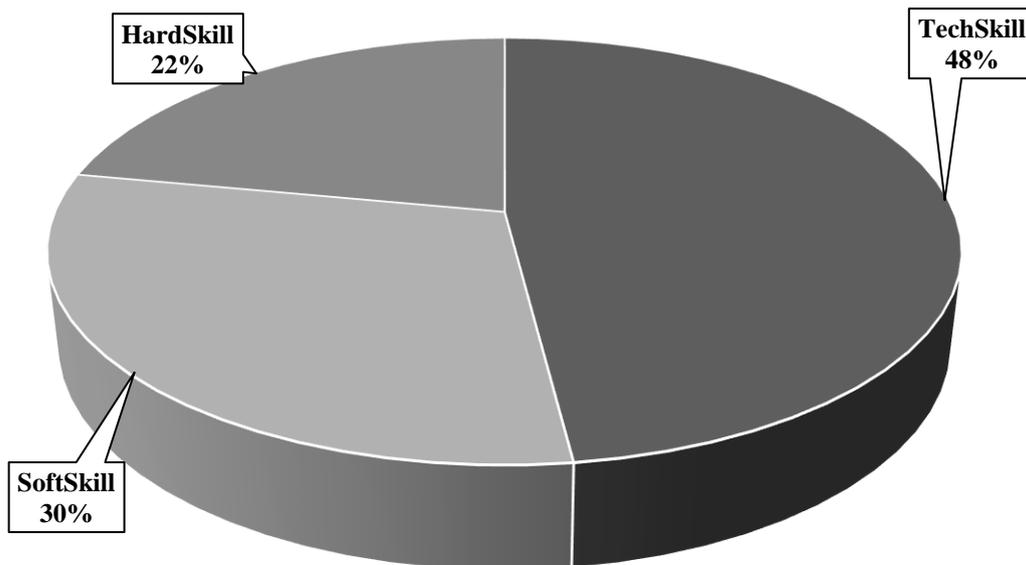
## 4. Resultados e Discussões

### 4.1. Identificação do Conhecimento Exigido

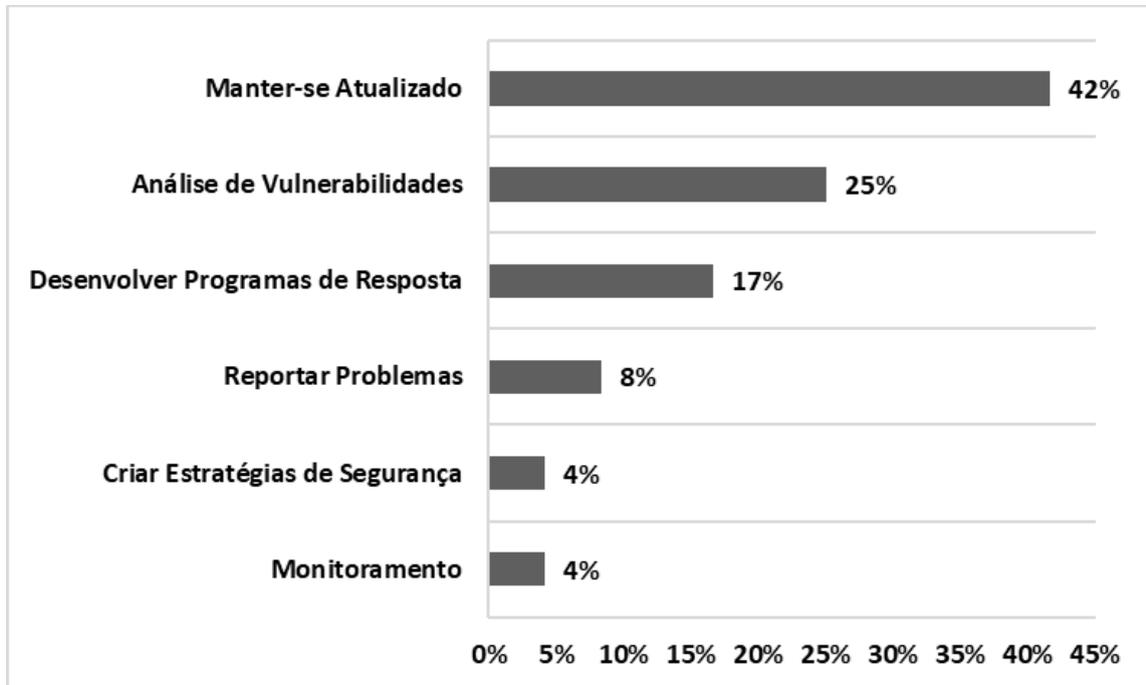
A análise dos artigos culminou na divisão em 3 categorias, sendo elas o *HardSkill*, *SoftSkill* e *TechSkill*. Em relação ao *HardSkill* foi possível identificar o monitoramento, é referente ao monitoramento de riscos, em *SoftSkill* é notável que comunicação tem uma importância inegável, pois ela serve como um veículo primordial para a troca de informações, ideias e conhecimento, já em *TechSkill* habilidades relacionadas a firewalls é fundamental no

perfil, pois desempenha um papel fundamental na manutenção de segurança e integridade das redes e sistemas de tecnologia.

**Figura 1 – Percentual Perfis**



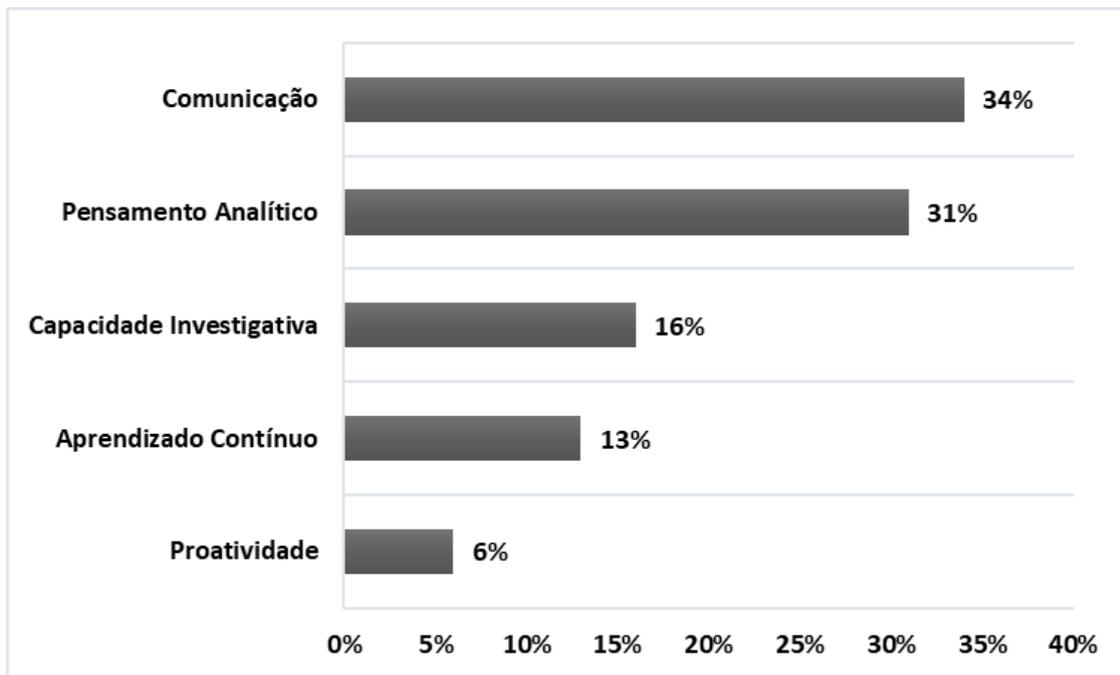
Os resultados apontam para uma diversidade de habilidades requeridas nas vagas disponíveis. A categoria de TechSkill é a mais prevalente, abrangendo 48% das vagas e envolvendo pessoas com competências técnicas. A segunda categoria, que representa 30% das vagas, concentra-se em habilidades interpessoais e de comunicação. A terceira categoria, menor em proporção, abarca 22% das vagas e compreende habilidades específicas relacionadas a tarefas técnicas. Isso sugere que a maioria das vagas demanda habilidades técnicas, enquanto uma parte significativa também valoriza habilidades interpessoais. A distribuição de habilidades entre as vagas tem implicações cruciais para os processos de recrutamento e desenvolvimento de talentos. Empresas e organizações podem utilizar essa informação para ajustar suas estratégias de aquisição de talentos e formação, buscando um equilíbrio adequado entre competências técnicas e interpessoais, de acordo com suas necessidades específicas.

Figura 2 – Percentual *HardSkill*

Podemos observar que a habilidade de Manter-se Atualizado é a mais dominante entre todas as habilidades solicitadas, com 42% do índice. Isso sugere que a maioria dos candidatos deve ter uma sólida capacidade de se manter informada sobre as últimas tendências, tecnologias e desenvolvimentos na área. Cerca de um 25% do índice está relacionado à habilidade de Análise de Vulnerabilidades. Isso indica que um número significativo de candidatos deve possuir a capacidade de identificar e analisar potenciais vulnerabilidades em sistemas e redes. Com 17% do índice, a habilidade de Desenvolver Programas de Resposta está presente em um grupo menor, mas ainda substancial, de solicitações em vagas. Habilidade de Reportar Problemas contribui com 8% do índice, indicando que um segmento menor do grupo possui habilidades específicas em comunicar e documentar problemas de segurança. Com 4% do índice, a habilidade de Monitoramento é menos comum no grupo.

No entanto, essa capacidade é fundamental para detectar atividades suspeitas e possíveis ameaças em sistemas e redes. A habilidade de Criar Estratégias de Segurança também contribui com 4% do índice. Isso sugere que um pequeno grupo de vagas solicita habilidades em desenvolver estratégias abrangentes de segurança cibernética para proteger os ativos da organização.

**Figura 3 – Percentual *SoftSkill***

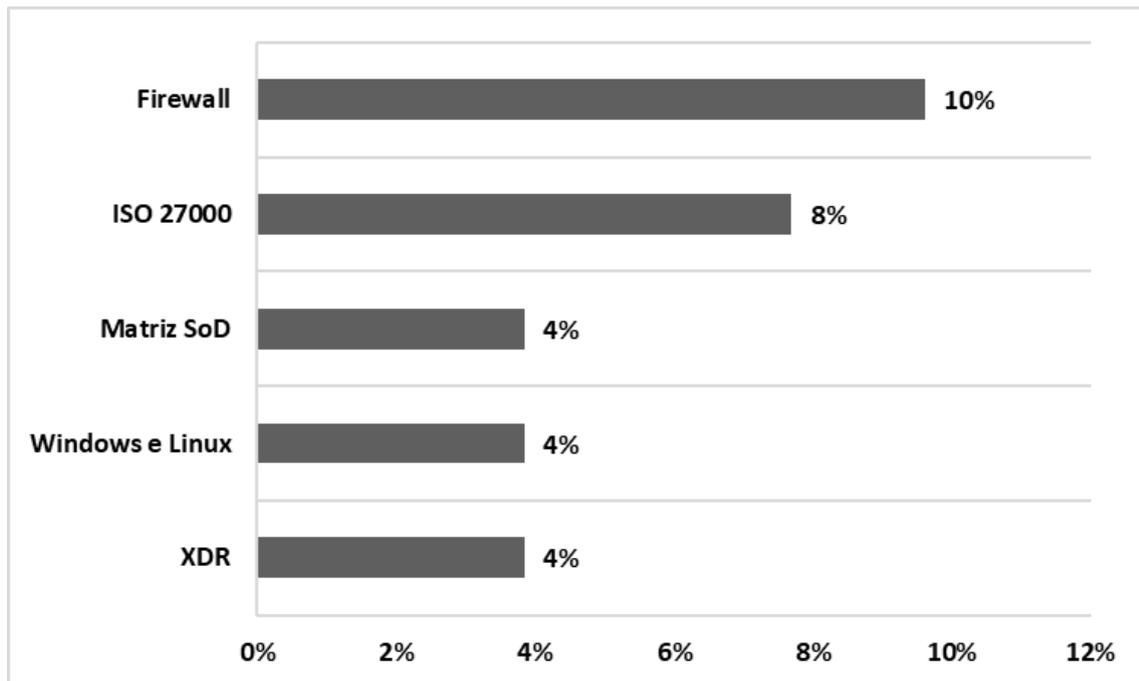


É notável que a Habilidade de Comunicação com 34% de solicitações em vagas, é claramente valorizada pelas empresas. Isso sugere que as organizações estão buscando candidatos que possam se expressar de forma clara e eficaz, tanto verbalmente quanto por escrito. Possuindo 31% de solicitações, o Pensamento Analítico também é altamente procurado. Isso indica que as empresas estão em busca de indivíduos que possam analisar informações, resolver problemas complexos e tomar decisões informadas.

Embora menos solicitada do que a comunicação e o pensamento analítico, a Capacidade Investigativa ainda é uma habilidade valorizada, com 16% em requisições. Com 13% em solicitações em vagas, a Aprendizagem Contínua também é importante, embora menos solicitada

do que as habilidades mencionadas anteriormente. Isso sugere que as empresas estão interessadas em candidatos que estejam dispostos a se manter atualizados, aprender novas habilidades e se adaptar a um ambiente em constante evolução.

**Figura 4 – Percentual *TechSkill***



O gráfico de solicitações de vagas com base em diferentes *TechSkills* fornece informações relevantes sobre as demandas específicas do mercado de trabalho nesse campo. Com 10% das solicitações em vagas, a habilidade em *Firewall* é claramente valorizada pelas empresas. Isso sugere que há uma demanda significativa por profissionais capazes de configurar, manter e proteger firewalls, que são dispositivos essenciais para a segurança da rede e a prevenção de acessos não autorizados.

A Figura 4 apresenta que 8% das solicitações em vagas, a certificação ISO 27000 indica que as empresas estão procurando candidatos que compreendam e possam implementar padrões de segurança de informações reconhecidos internacionalmente. O fato de Windows e Linux estarem com 4% das solicitações em vagas cada sugere que tanto conhecimento em sistemas

operacionais Windows quanto em Linux são habilidades valiosas. Com 4% das solicitações em vagas, a referência a XDR sugere que as empresas estão interessadas em candidatos que compreendam a Detecção e Resposta Estendida (*Extended Detection and Response*). A menção a Matriz Segregation of Duties (SoD) também representa 4% das solicitações em vagas. Isso indica que as empresas estão em busca de profissionais que possam entender e implementar políticas de segregação de funções para garantir a segurança e a integridade dos sistemas e dos dados.

#### **4.2. Perfil do Profissional de Segurança da Informação**

O Profissional de Segurança da Informação deve possuir um sólido conhecimento em áreas como criptografia, redes de computadores, sistemas operacionais, detecção de intrusões, gerenciamento de vulnerabilidades, entre outros. Além disso, é fundamental compreender a legislação e regulamentação relacionadas à privacidade de dados e normas de segurança, como ISO 27000.

Além das competências técnicas, habilidades interpessoais são cruciais para o sucesso nesse campo. O profissional deve ser capaz de comunicar conceitos complexos de segurança de forma clara para diferentes públicos, colaborar com equipes multidisciplinares e lidar com situações de crises com calma e agilidade.

O Profissional de Segurança da Informação deve manter-se atualizado sobre as mais recentes ameaças cibernéticas, tendências de ataque e evolução das tecnologias. Isso envolve a participação em treinamentos, certificações e a constante pesquisa em *blogs*, fóruns e relatórios especializados.

O papel do Profissional de Segurança da Informação envolve a identificação de vulnerabilidades, implementação de medidas de proteção, monitoramento contínuo, resposta a incidentes, elaboração de políticas de segurança, conscientização dos usuários e testes de penetração. Sua atuação também pode incluir a avaliação de riscos, o planejamento de contingências e a contribuição para a estratégia de segurança da organização.

### 4.3. Discussão

Os resultados da pesquisa indicaram que a categoria *TechSkill* foi a mais representada, abrangendo 48% dos candidatos. Isso sugere que a maioria dos candidatos possui habilidades técnicas, refletindo a crescente demanda por competências tecnológicas em um mundo orientado pela tecnologia. A segunda categoria, representando 30% dos candidatos, envolveu habilidades interpessoais e habilidades de comunicação. Esse achado destaca a importância das habilidades sociais e emocionais em ambientes de trabalho que valorizam a colaboração, liderança eficaz e atendimento ao cliente. A terceira categoria, compreendendo 22% dos candidatos, abrangeu habilidades específicas relacionadas a tarefas técnicas. Embora numericamente menor, essa categoria não deve ser subestimada, pois essas habilidades podem ser cruciais em setores altamente especializados e para funções específicas.

As implicações desses resultados são diversas e têm impacto direto nas estratégias de gestão de talentos, primeiramente, as organizações precisam reconhecer que a maioria dos candidatos possui habilidades técnicas, mas também devem valorizar as habilidades interpessoais. Isso enfatiza a importância de construir equipes diversificadas, compostas por indivíduos com uma variedade de competências. Além disso, a distribuição de habilidades entre os candidatos influencia diretamente os processos de seleção e formação. Estratégias de recrutamento devem ser adaptadas para identificar candidatos com as habilidades específicas necessárias para a função, seja técnica, interpessoal ou ambas. Os programas de desenvolvimento de talentos devem ser projetados para aprimorar as competências existentes e desenvolver novas habilidades, alinhadas às necessidades organizacionais.

## 5. Considerações Finais

A pesquisa evidencia um aumento na demanda por profissionais especializados em Segurança da Informação, manifestado pela crescente busca das empresas em identificar

candidatos que possuam as competências adequadas para satisfazer suas necessidades particulares.

Os resultados da pesquisa destacam que a maioria dos candidatos apresenta habilidades técnicas, ressaltando a importância do conhecimento especializado no domínio tecnológico. Paralelamente, as aptidões interpessoais e de comunicação também desempenham um papel relevante, sinalizando a necessidade de efetiva colaboração e interações bem-sucedidas com colegas e clientes.

Os resultados encontrados têm implicações significativas nas estratégias de recrutamento e no desenvolvimento de talentos aplicados pelas organizações. É de extrema importância reconhecer a diversidade de habilidades entre os candidatos e ajustar os processos de seleção para identificar aqueles que atendam aos requisitos específicos de cada função. Além disso, é essencial que os programas de desenvolvimento de talentos sejam minuciosamente planejados para aprimorar as competências já existentes e estimular o desenvolvimento de novas habilidades, as quais devem estar alinhadas com as demandas em constante evolução no campo da Segurança da Informação. O estudo enfatizou a crucialidade do conhecimento técnico em áreas como criptografia, redes de computadores, detecção de intrusões e gerenciamento de vulnerabilidades, juntamente com a compreensão das regulamentações e normas de segurança. Essas competências desempenham um papel crítico para que os profissionais de Segurança da Informação possam cumprir suas responsabilidades com eficácia, assegurando, assim, a proteção dos ativos da organização.

A contribuição para a teoria é a demonstração de diversas vertentes do perfil de um profissional de segurança da informação, características de *SoftSkill*, *HardSkill* e *TechSkill* que devem ser pesquisadas. Em relação a contribuição para a prática da análise de perfil comportamental dos profissionais de Segurança da Informação. Futuros trabalhos incluem outros tipos de vagas em segurança da informação e a consulta em outros sites de vagas.

### Referências

- ADAMOVIC, M. **An employee-focused human resource management perspective for the management of global virtual teams**. Routledge, , 2018.
- ANDRADE, C. S. L. DE. **A influência das Soft Skills na Atuação do Gestor: A Percepção dos Profissionais de Gestão de Pessoas**. [s.l.] FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, 2016.
- ARORA, R.; RANGNEKAR, S. A Personalidade de Empreendedores e Gerentes de Loja Medida Via Teoria do Big. 2016.
- BOLLI, T.; RENOLD, U. Comparative Advantages of School and Workplace Environment in Competence Acquisition: Empirical Evidence From a Survey Among Professional Tertiary Education and Training Students in Switzerland. p. 32 p., jul. 2015.
- CAMARA, P. B.; GUERRA, P. B.; RODRIGUES, J. V. Processo de Recrutamento e Seleção numa empresa de Serviços ao Domicílio - proposta de melhoria. 2007.
- CARDOSO, A. A. Atração, Seleção e Integração de Talentos. n. Lisboa: Lidel-Edições Técnicas, 2016.
- CHIAVENATO, I. Aplicação do teste de perfil comportamental Disc como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: Estudo de caso em um escritório de advocacia. p. 150, 2010.
- CIMATTI, B. Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role For the Quality of Organizations and Enterprises. 2016.
- COBÊRO, C. et al. Análise do Perfil Comportamental dos Colaboradores em Uma Indústria de Materias para Escritorio. 2015.
- COSTA, P. T. Relações Hierárquicas entre os Traços Amplos do Big Five. 1992.
- DALBOSCO, N. P.; CONSUL, J. DA S. Otimização do método disc de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e naïve bayes: um estudo de caso em empresa do “sistema s” do paraná. p. 555, 2011.
- ELY, J. S. **Competências Individuais na Indústria 4.0: Um Estudo Sobre as Soft Skills e Hard Skills**. [s.l.] Antonio MeneghettiI Facultad, 2022.
- FERNANDES, B. R. Aplicação do teste de perfil comportamental Disc como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: Estudo de caso em um escritório de advocacia. p. 184, 2013.
- FLICK, U. Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa. n. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

- GABRIEL, A. S. et al. Otimização do método disc de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e naïve bayes: um estudo de caso em empresa do “sistema s” do paraná. p. 863, 2015.
- GIL, A. C. Aplicação do teste de perfil comportamental Disc como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: Estudo de caso em um escritório de advocacia. 2009.
- GLÓRIA JÚNIOR, I. A Gestão de Recursos Humanos e o Impacto nos Projetos. Em: **Mecatrônica**. 1. ed. São Paulo: PerSe, 2017. p. 194.
- ISO. **International Standarts Organization - ISO/IEC 27001, 27001:2013**. Disponível em: <<https://www.iso.org/standard/54534.html>>.
- KERZNER, H. **Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling**. 13. ed. New Jersey: Wiley, 2021.
- LACOMBE, F. Aplicação do teste de perfil comportamental Disc como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: Estudo de caso em um escritório de advocacia. p. 297, 2011.
- MARCUS, M. T.; LIEHR, P. R. Abordagens de pesquisa qualitativa. In: Lobiondo-Wood G, Haber J. Pesquisa em enfermagem: métodos, avaliao crítica e utilizao. n. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2001.
- MARTINS, G. DE A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigao Científica Para Ciências Sociais Aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MATOS, J. F. DE. A metodologia disc aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (t&d) um estudo de caso na empresa linie esquadrias e vidros – brusquesc. p. 23, 2008.
- PEDROSA, N.; SILVA, L. F. DA. A Importância dos Soft Skills nas Descrio es das Vagas de Gerente de Projetos de TI. 2019.
- PEREIRA, F. M.; PRIMI, R.; COBERO, C. Otimizao do método disc de seleo de pessoas baseada em algoritmos genéticos e naïve bayes: um estudo de caso em empresa do “sistema s” do paraná. 2003.
- PMI. **Gerenciamento de Projetos e Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Proejtos (Guia PMBoK)**. 7. ed. Pennsylvania: Project Management Institute, 2021.
- SANTOS, A. R. DOS; BONARDI, I. S. DE O.; WAGNER, A. F. O Fator Humano e Tecnológico na área de Recursos Humanos (RH): Um Estudo Bibliográfico. n. 1, 2019.
- SHIRAI, A. M. **Implantao de um PMO Numa Organizao Funcional**. Curitiba - PR: Fundao Getulio Vargas, 2017.

SILVA, B. X. F.; CAROLINA NETO, V.; GRITTI, N. H. S. SOFT SKILLS: rumo ao sucesso no mundo profissional. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 829–842, 4 ago. 2020.

SIQUEIRA, A. C. DE; NASCIMENTO, R. M. L. L. A Importância do RH Dentro de Pequenas Empresas. 2021.

STEWART, C. Mixed Signals: Do College Graduates Have the Soft Skills That Employers Want? v. 14, 2016.