



A Identificação do Perfil dos Profissionais de Segurança da Informação Como Fator de Empregabilidade

The Identification of the Profile of Information Security Professionals as a Factor of Employability

Recebido/Received: 03/06/2024 | Revisado/Revised: 15/06/2024 | Aceito/Accepted: 03/08/2024 | Publicado/Publish: 05/11/2024

<https://www.doi.org/10.5281/zenodo.13220738>

Letícia Pereira Vieira

Fatec Santana de Parnaíba

<https://orcid.org/0009-0000-3380-0520>

leticiaago115@gmail.com

Adriany de Lima Delgado

Fatec Santana de Parnaíba

<https://orcid.org/0009-0004-9817-0987>

adriany.delgado@gmail.com

Aretha de Lima Delgado

Fatec Santana de Parnaíba

<https://orcid.org/0009-0009-3547-2626>

arethadelgado@gmail.com

Irapuan Glória Junior

Fatec Santana de Parnaíba

<https://orcid.org/0000-0003-2973-3470>

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 (A. C. Pereira & Souza, 2015)

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, 2020).

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 (A. C. Pereira & Souza, 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 et al., 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 organizadas em unidades de negócios ou departamentos de acordo com sua estrutura, e essas estruturas desempenham um papel crucial nos resultados dos projetos. Algumas estruturas são mais flexíveis, enquanto outras são mais



hierárquicas, o que impacta diretamente na definição da 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).

A categoria de estrutura funcional corresponde a um modelo organizacional no qual as equipes são organizadas por especialidades, lideradas por gerentes funcionais. Nesse modelo, a alocação de recursos é determinada pelas habilidades técnicas, com um controle centralizado e comunicação vertical (PMI, 2021). É uma prática comum em organizações que priorizam a eficiência operacional e a especialização (Kerzner, 2021; PMI, 2021).

A estrutura matricial é uma abordagem organizacional híbrida que combina características das estruturas funcional e matricial. Nesse arranjo, os colaboradores trabalham em projetos específicos enquanto mantêm conexões com gerentes funcionais. Autoridade é compartilhada entre o gerente de projeto e os gerentes funcionais (PMI, 2021). Essa estrutura é adotada por organizações que buscam integrar a gestão de projetos de forma gradual e sem alterações abruptas, essa abordagem favorece a flexibilidade, ao mesmo tempo em que permite aproveitar a especialização dos gerentes, podendo ser subclassificadas em: Matricial Fraca; Matricial Forte; Matricial Balanceada; e Projetizada (KERZNER, 2021; PMI, 2021).

A Matricial Fraca é o arranjo organizacional é caracterizado pela autoridade limitada do gerente de projeto sobre a equipe de execução, pois os recursos atribuídos ao projeto permanecem sob o controle de diferentes gestores funcionais. Essa configuração pode apresentar desafios significativos em relação à eficácia da comunicação e à coordenação das atividades do projeto (PMI, 2021). No lado oposto há a Matricial Forte que destaca a autoridade do gerente de projeto, centralizando a comunicação e



coordenação, sendo particularmente adequada para organizações ágeis e projetos complexos (PMI, 2021). Outra visão é a Matricial Balanceada que procura equilibrar as estruturas funcional e matricial, fomentando uma gestão integrada, comunicação sinérgica e otimização de recursos (KERZNER, 2021; PMI, 2021). A mais comum no Brasil é a Matricial Fraca devido à baixa maturidade em projetos nas empresas (Glória Júnior, 2017).

O último tipo de estrutura é a projetizada em que se concentra na gestão orientada por projetos, nesse modelo, equipes e recursos são temporariamente organizados para alcançar objetivos específicos, os gerentes de projeto têm completa autoridade sobre os recursos e as decisões relacionadas ao projeto, o que facilita uma comunicação eficiente para otimizar o desempenho geral e o sucesso das iniciativas (Kerzner, 2021; PMI, 2021).

Independentemente da configuração organizacional, a função de Recursos Humanos (RH) tem sua origem no início do século XX, com a finalidade de mediar e mitigar os conflitos de interesses entre empresas e seus colaboradores, que frequentemente mantinham relações distantes e conflituosas, foi apenas na década de 1960 que os colaboradores começaram a ser reconhecidos como recursos essenciais para o crescimento e desenvolvimento das organizações (Santos et al., 2019)

O reconhecimento da relevância das pessoas como ativos estratégicos para as organizações, os profissionais de Recursos Humanos assumiram um papel fundamental na gestão do capital humano, suas atribuições incluem desde a captação e seleção de talentos, até o desenvolvimento e capacitação dos colaboradores, bem como a formulação de políticas e práticas que fomentem um ambiente de trabalho positivo e produtivo. (Siqueira & Nascimento, 2021)

Ao Analisar o perfil comportamental de uma pessoa proporciona insights sobre suas reações, sentimentos e atitudes em diversas situações, promovendo tanto o desenvolvimento pessoal quanto o profissional. Essa compreensão aprofundada das características individuais não só permite adaptar o ambiente de convivência, mas



também facilita a seleção de candidatos durante o processo de contratação, alinhando cada perfil ao cargo solicitado. Essa abordagem considera não apenas as habilidades técnicas (*HardSkill*, *SoftSkill* e *TechSkill*), mas também as necessidades específicas do papel em questão (Cobêro et al., 2015).

As habilidades técnicas, ou *HardSkills*, são competências específicas e mensuráveis que são desenvolvidas por meio de educação formal, treinamento especializado ou experiência prática, elas são predominantemente de natureza técnica e estão diretamente relacionadas ao conhecimento específico de uma área de atuação singular (Cimatti, 2016). São identificadas pela sua mensurabilidade e objetividade, podendo ser claramente definidas e analisadas, incluem a obtenção de conhecimentos técnicos e a habilidade em utilizar ferramentas, metodologias ou tecnologias específicas que são fundamentais para desempenhar com eficácia uma função ou atividade específica (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).

As *SoftSkills* referem-se a competências interpessoais e pessoais, relacionadas à forma como uma pessoa interage com os outros, enfrenta desafios e gerencia suas próprias emoções (Bolli & Renold, 2015). Ao contrário das *HardSkills*, que são habilidades técnicas específicas, as *SoftSkills* são mais difíceis de quantificar e medir devido à sua natureza complexa e sua ligação com aspectos humanos e sociais (Pedrosa & Silva, 2019).

São fundamentais para alcançar o sucesso tanto no ambiente profissional quanto no pessoal, uma vez que impactam positivamente a comunicação eficaz, a colaboração em equipe, a solução de problemas, a capacidade de adaptação às mudanças, a empatia, a liderança e a inteligência emocional (Silva et al., 2020). Têm uma função crucial na



promoção de relacionamentos saudáveis, na formação de um ambiente de trabalho positivo e no aprimoramento das competências de gestão (Andrade, 2016).

As habilidades tecnológicas, frequentemente referidas como *TechSkills*, desempenham um papel crucial na era contemporânea, dada a crescente integração com a tecnologia. Elas oferecem uma variedade de benefícios, incluindo, mas não se limitando a: aumento da competitividade no mercado de trabalho, capacidade de adaptação às rápidas mudanças tecnológicas, aprimoramento da eficiência e produtividade, estímulo à inovação, habilidade para resolver desafios técnicos, promoção do empreendedorismo, facilitação do acesso e compartilhamento de informações e comunicação, além de contribuir para o desenvolvimento pessoal e preparação para um futuro cada vez mais orientado pela tecnologia.

A relevância inerente dessas competências no perfil profissional reside na habilidade do indivíduo de se sobressair em um ambiente cada vez mais competitivo e impulsionado pela tecnologia. Essas habilidades não só tornam um profissional mais capaz de se adaptar às exigências do mercado de trabalho, mas também aumentam sua eficácia, criatividade e aptidão para a inovação.

2.2 Segurança da Informação

A informação pode ser definida como o resultado da análise e processamento de dados relevantes associados a um objeto ou entidade, os quais, quando combinados, agregam valor, seja para fins comerciais ou para a disseminação de conhecimento, além de abordar a preservação de dados, a segurança da informação visa proteger não apenas os componentes tecnológicos, como software, hardware, sistemas, recursos e serviços, mas também resguardá-los contra falhas operacionais, ataques cibernéticos e manipulação não autorizada, com o intuito principal de prevenir incidentes (Santos & Pontes, 2021).



Uma empresa que não tem políticas e procedimentos de segurança claramente definidos está sujeita a vulnerabilidades que podem afetar seus recursos e informações institucionais. Esses riscos podem ser identificados de maneira proativa por meio da implementação de sistemas de gestão, mecanismos de monitoramento e avaliações adequadas (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, garante a precisão das informações, enfatizando a importância de manter os dados atualizados e exatos, a manutenção desse princípio inclui diretrizes para evitar o uso não autorizado dos ativos e a capacidade de documentar qualquer alteração feita. Esse conceito está intimamente ligado aos princípios 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), com o emprego da metodologia de revisão bibliográfica (Martins & Theóphilo, 2009) em sites de empregos, sendo eles Catho, Infojobs (www.infojobs.com.br) e APinfo (www.apinfo.com).



Tabela 1 - Características da Pesquisa

Item	Descrição	Autor(es)
Natureza	Qualitativa	Flick (2004)
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).

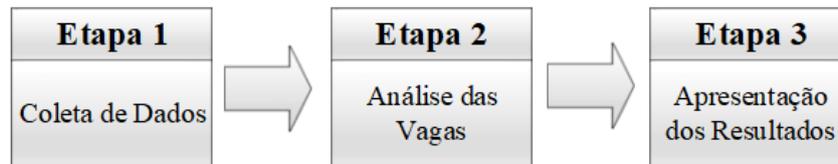
3.1. Procedimentos Metodológicos

Os procedimentos utilizados na pesquisa, conforme demonstrado na Figura 1, 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) e APinfo (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 resultou na classificação em três categorias distintas: *HardSkill*, *SoftSkill* e *TechSkill*. No que diz respeito ao *HardSkill*, observou-se a ênfase no monitoramento, especialmente no monitoramento de riscos. Quanto ao *SoftSkill*, é evidente que a comunicação desempenha um papel crucial, servindo como um canal essencial para a troca de informações, ideias e conhecimentos. No que se refere ao *TechSkill*, habilidades relacionadas a firewalls são de suma importância, pois desempenham um papel crucial na garantia da segurança e integridade das redes e sistemas de tecnologia.

Os resultados revelam uma ampla variedade de competências entre os candidatos. A categoria *TechSkill* surge como a mais predominante, abarcando 48% dos candidatos, os quais demonstram habilidades técnicas. A segunda categoria, que representa 30% dos candidatos, engloba competências interpessoais e de comunicação. A terceira e menos numerosa categoria, compreendendo 22% dos candidatos, diz respeito a habilidades específicas ligadas a tarefas técnicas. Esses dados indicam que a maioria dos candidatos possui habilidades técnicas, enquanto uma parcela significativa também apresenta competências interpessoais. A distribuição de competências entre os candidatos tem implicações cruciais para os processos de seleção e desenvolvimento. Empresas e organizações podem utilizar essas informações para

ajustar suas abordagens de recrutamento e capacitação, buscando um equilíbrio adequado entre habilidades técnicas e interpessoais, conforme suas necessidades específicas.

Figura 1 – Percentual Perfis

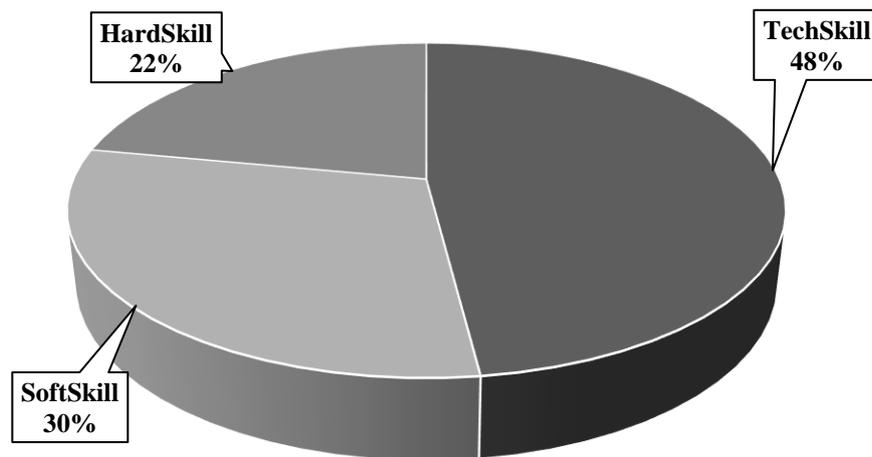
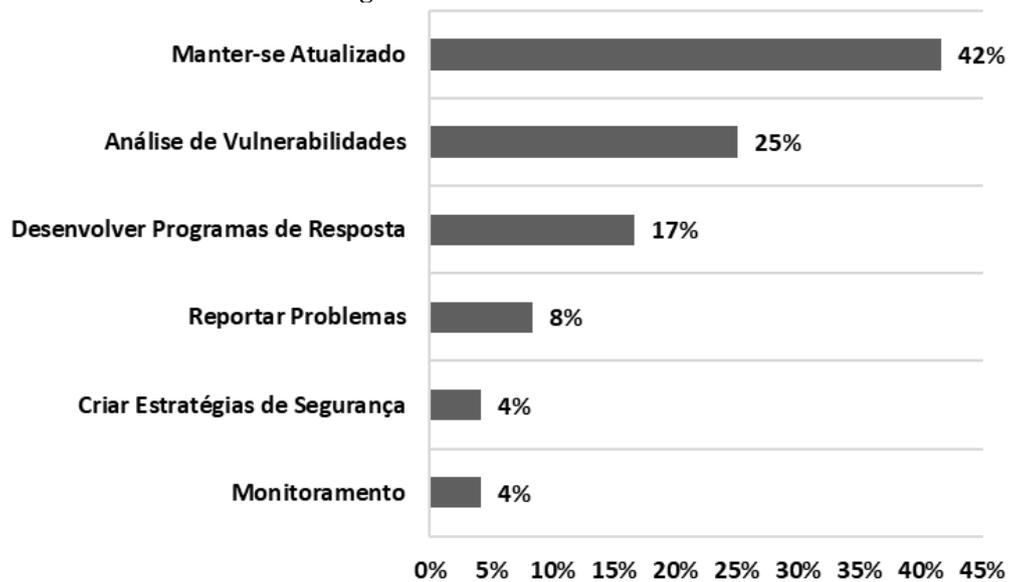


Figura 2 – Percentual HardSkill





É possível que a habilidade de Manter-se Atualizado é a mais predominante entre todas as competências requeridas, representando 42% do índice. Isso indica que a maioria dos candidatos deve possuir uma forte aptidão para se manter informada sobre as últimas tendências, tecnologias e avanços na área.

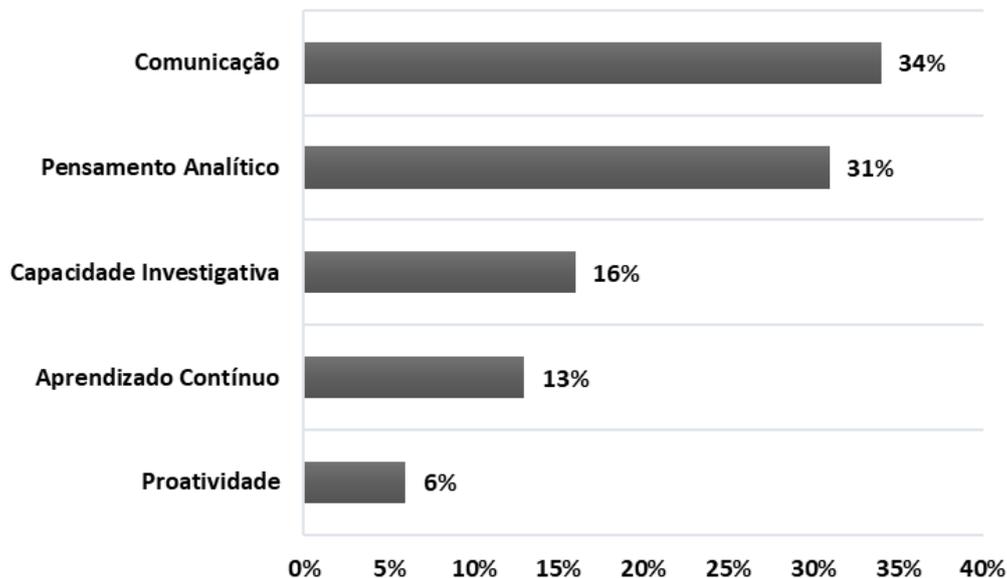
Cerca de 25% do índice está associado à habilidade de Análise de Vulnerabilidades, o que sugere que um número considerável de candidatos deve ter a capacidade de identificar e analisar possíveis vulnerabilidades em sistemas e redes. A habilidade de Desenvolver Programas de Resposta, presente em 17% do índice, é menos comum, mas ainda significativa entre as solicitações de emprego.

A contribuição da Habilidade de Reportar Problemas é de 8% do índice, indicando que uma parte menor do grupo possui habilidades específicas para comunicar e documentar problemas de segurança. A habilidade de Monitoramento, com 4% do índice, é menos frequente, porém crucial para detectar atividades suspeitas e potenciais ameaças em sistemas e redes.

Da mesma forma, a habilidade de Criar Estratégias de Segurança também contribui com 4% do índice, sugerindo que um grupo restrito de vagas requer habilidades para desenvolver estratégias abrangentes de segurança cibernética visando proteger os ativos da organização.

É possível identificar na Figura 3 que a Habilidade de Comunicação, presente em 34% das solicitações de emprego, é nitidamente valorizada pelas empresas. Isso sugere que as organizações estão buscando candidatos capazes de se expressar de forma clara e eficaz, tanto verbalmente quanto por escrito. O Pensamento Analítico, com 31% de solicitações, também é altamente requisitado, indicando que as empresas estão à procura de indivíduos capazes de analisar informações, resolver problemas complexos e tomar decisões fundamentadas.

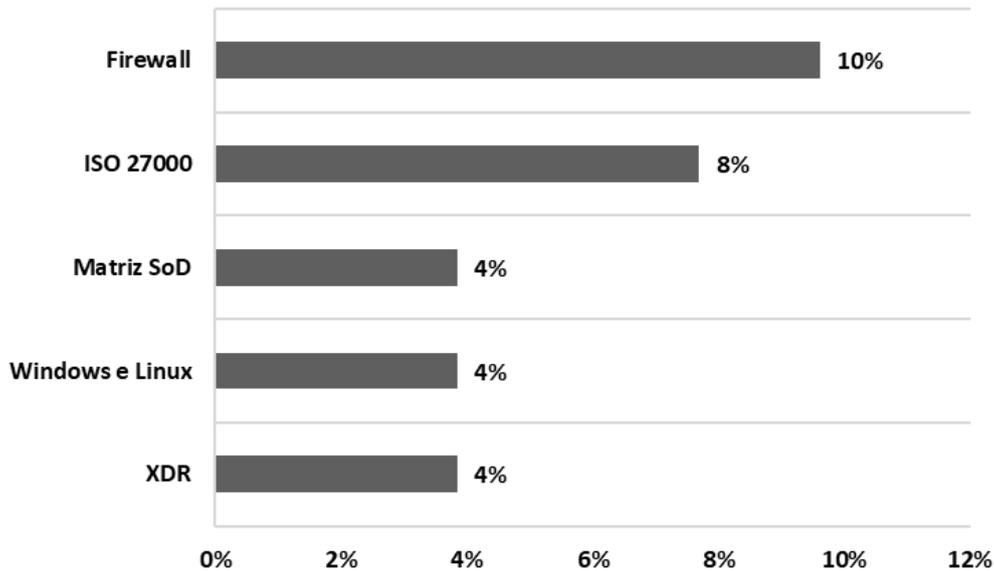
Figura 3 – Percentual *SoftSkill*



Embora menos demandada do que a comunicação e o pensamento analítico, a Capacidade Investigativa ainda é uma habilidade valorizada, representando 16% das requisições. A Aprendizagem Contínua, com 13% das solicitações, também é importante, embora menos enfatizada do que as habilidades mencionadas anteriormente. Isso sugere que as empresas estão interessadas em candidatos dispostos a se manterem atualizados, aprender novas habilidades e se adaptar a um ambiente em constante evolução.

O gráfico que retrata as solicitações de vagas com base em diversas *TechSkills* oferece insights relevantes sobre as demandas específicas do mercado de trabalho nesse domínio. Com 10% das solicitações em vagas, a habilidade em *Firewall* é claramente altamente valorizada pelas empresas. Isso indica uma necessidade significativa por profissionais capazes de configurar, manter e proteger firewalls, que são dispositivos cruciais para a segurança da rede e a prevenção de acessos não autorizados.

Figura 4 – Percentual *TechSkill*



A Figura 4 revela que 8% das solicitações em vagas estão associadas à certificação ISO 27000, sugerindo que as empresas estão em busca de candidatos que compreendam e possam implementar padrões de segurança de informações reconhecidos internacionalmente. A constatação de que tanto Windows quanto Linux estão mencionados em 4% das solicitações em vagas indica que o conhecimento em ambos os sistemas operacionais é altamente valorizado.

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 à Matriz *Segregation of Duties (SoD)*, também com 4% das solicitações em vagas, indica que as empresas estão em busca de indivíduos capazes de compreender 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.

O perfil do profissional de Segurança da Informação deve ser multifacetado, combinando habilidades interpessoais, técnicas e tecnológicas. A integração dessas competências é essencial para que os profissionais possam responder eficazmente às ameaças cibernéticas e proteger os ativos das organizações.

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, inclusive sobre a nova categorização de tecnologia. 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.



Referencial Bibliográfico

- Adamovic, M. (2018). *An employee-focused human resource management perspective for the management of global virtual teams* (Vol. 29, Número 14, p. 2159–2187). Routledge. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1323227>
- Andrade, C. S. L. (2016). *A influência das Soft Skills na Atuação do Gestor: A Percepção dos Profissionais de Gestão de Pessoas* [Fundação Getulio Vargas Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas]. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17711/Dissertac%cc%a7a%cc%83o%20Final%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2016). *A Personalidade de Empreendedores e Gerentes de Loja Medida Via Teoria do Big*.
- Bolli, T., & Renold, U. (2015). *Comparative Advantages of School and Workplace Environment in Competence Acquisition: Empirical Evidence From a Survey Among Professional Tertiary Education and Training Students in Switzerland* [Application/pdf]. 32 p. <https://doi.org/10.3929/ETHZ-A-010480922>
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2007). *Processo de Recrutamento e Seleção numa empresa de Serviços ao Domicílio—Proposta de melhoria*.
- Cardoso, A. A. (2016). *Atração, Seleção e Integração de Talentos*. Lisboa: Lidel-Edições Técnicas.
- Chiavenato, I. (2020). *Introdução à Teoria Geral da Administração—Uma Visão Abrangente da Moderna Administração das Organizações*. Atlas.
- Cimatti, B. (2016). *Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for the Quality of Organizations and Enterprises*. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- Cobêro, C., Godoy, C. R. A., Rosa, E. J., Vieira, E. M., & Rodrigues, L. A. (2015). *Análise do Perfil Comportamental dos Colaboradores em Uma Indústria de Materias para Escritório*.
- Costa, P. T. (1992). *Relações Hierárquicas entre os Traços Amplos do Big Five*.
- Ely, J. S. (2022). *Competências Individuais na Indústria 4.0: Um Estudo Sobre as Soft Skills e Hard Skills*. [Antonio Meneghetti Faculdade]. http://repositorio.faculdadeam.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/789/TCC_ADM_Juliana_Ely_AMF_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandes, B. R. (2013). *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*. 184.
- Flick, U. (2004). *Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.
- 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. (2017). *A Gestão de Recursos Humanos e o Impacto nos Projetos*. Em *Mecatrônica* (1º ed, p. 194). PerSe.
- ISO. (2013). *International Standards Organization—ISO/IEC 27001, 27001:2013*. <https://www.iso.org/standard/54534.html>



- Kerzner, H. (2021). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling* (13^o ed). Wiley.
- Lacombe, F. (2011). *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*. 297.
- Marcus, M. T., & Liehr, P. R. (2001). *Abordagens de pesquisa qualitativa*. In: Lobiondo-Wood G, Haber J. *Pesquisa em enfermagem: Métodos, avaliação crítica e utilização*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Martins, G. de A., & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da Investigação Científica Para Ciências Sociais Aplicadas* (2^o ed). Atlas.
- Matos, J. F. de. (2008). *A metodologia disc aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (t&d) um estudo de caso na empresa linie esquadrias e vidros – brusquesc*. 23.
- Pedrosa, N., & Silva, L. F. da. (2019). *A Importância dos Soft Skills nas Descrições das Vagas de Gerente de Projetos de TI*. [https://doi.org/alcance.v26n1\(Jan/Abr\).p045-060](https://doi.org/alcance.v26n1(Jan/Abr).p045-060)
- Pereira, A. C., & Souza, R. C. T. (2015). *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*. <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/70/111>
- Pereira, F. M., Primi, R., & Cobêro, C. (2003). *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*.
- PMI. (2021). *Gerenciamento de Projetos e Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Guia PMBoK)* (7^o ed). Project Management Institute.
- Santos, A. R. dos, Bonardi, I. S. de O., & Wagner, A. F. (2019). *O Fator Humano e Tecnológico na Área de Recursos Humanos (RH): Um Estudo Bibliográfico*. 1.
- Shirai, A. M. (2017). *Implantação de um PMO Numa Organização Funcional*. Fundação Getúlio Vargas.
- Silva, B. X. F., Carolina Neto, V., & Gritti, N. H. S. (2020). SOFT SKILLS: Rumo ao sucesso no mundo profissional. *Revista Interface Tecnológica*, 17(1), 829–842. <https://doi.org/10.31510/infa.v17i1.797>
- Siqueira, A. C. de, & Nascimento, R. M. L. L. (2021). *A Importância do RH Dentro de Pequenas Empresas*. <http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/18107>
- Stewart, C. (2016). *Mixed Signals: Do College Graduates Have the Soft Skills That Employers Want?* 14. https://www.researchgate.net/publication/316066488_Mixed_Signals_Do_College_Graduates_Have_the_Soft_Skills_That_Employers_Want