

Investir em talentos não é custo, é estratégia.

Déa Machado

Diretora de Gente e Gestão do Grupo Guarida

No cenário competitivo atual, tecnologia, processos e investimentos financeiros são recursos indispensáveis. No entanto, nenhuma dessas forças tem o mesmo poder transformador que o capital humano. Mais do que um recurso operacional, o capital humano é um ativo estratégico capaz de gerar inovação, fidelizar clientes e sustentar o crescimento a longo prazo.

Empresas que entendem essa premissa não enxergam colaboradores apenas como executores de tarefas, mas como agentes de valor. Cada profissional, em seu papel, contribui para que a organização não apenas atinja metas, mas também construa sua identidade, reputação e relevância no mercado. Essa visão se fortalece quando está alinhada a princípios claros, que guiam a conduta e a cultura interna.

No Grupo Guarida, quando afirmamos que “existimos pelos

clientes”, reconhecemos que toda a estrutura da empresa — dos produtos à comunicação — deve ser moldada para criar experiências de excelência. E são as pessoas que trabalham conosco que tornam isso possível: a escuta ativa, a empatia e a capacidade de personalizar soluções vêm do engajamento e da inteligência de quem está na linha de frente e nos bastidores.

A agilidade, traduzida em outro dos nossos valores que é o “somos ágeis na execução”, também depende do capital humano. Processos e ferramentas ajudam, mas a capacidade de tomar decisões rápidas, ajustar rotas e antecipar tendências é fruto da competência e do comprometimento de equipes bem preparadas.

Outro fator vital que nos move é a paixão pelo que fazemos. Paixão não se impõe — ela é cultivada em ambientes que valorizam e reconhecem as pessoas. Quando nossos colaboradores sentem que seu trabalho tem significado, que são ouvidos, eles não apenas executam: eles vão além do esperado.

Por fim, ao afirmarmos que “entregamos crescimento sustentável”, a Guarida reforça que o capital humano é o elo entre performance e perenidade. Sustentabilidade, no sentido mais amplo, exige equilíbrio entre resultados financeiros, responsabilidade social e preservação ambiental. Esse equilíbrio só é alcançado quando equipes internalizam essa visão e a colocam em prática nas decisões diárias.

No mercado imobiliário, um segmento marcado pela alta concorrência, pelas transformações digitais e pela exigência crescente dos clientes, a valorização das pessoas é ainda mais estratégica. A força de uma empresa nesse setor está diretamente relacionada à capacidade de seus profissionais em compreender as demandas do cliente, oferecer soluções personalizadas e construir relações de confiança. Corretores, gestores e equipes de apoio não apenas intermediam negócios, mas são os responsáveis por traduzir expectativas em resultados concretos. A expertise técnica, combinada

a habilidades socioemocionais como empatia, comunicação clara e capacidade de negociação, cria valor e fortalece a reputação da empresa. Investir em qualificação, programas de desenvolvimento e ambientes que estimulem a inovação é fundamental para reter talentos e potencializar a performance coletiva. Além disso, equipes motivadas e preparadas têm maior facilidade em se adaptar às mudanças regulatórias, às novas tecnologias e aos modelos de consumo que vêm redesenhando o setor imobiliário.

Em síntese, empresas que tratam seu capital humano como elemento estratégico não apenas competem melhor: elas constroem legados. Investir em pessoas — em sua formação, bem-estar e motivação — é investir na própria capacidade de inovar, adaptar-se e prosperar em um mercado cada vez mais dinâmico. Afinal, por trás de qualquer resultado duradouro, sempre haverá pessoas que acreditaram, se dedicaram e transformaram ideias em realidade.



Outro fator vital que nos move é a paixão pelo que fazemos. Paixão não se impõe — ela é cultivada em ambientes que valorizam e reconhecem as pessoas. Quando nossos colaboradores sentem que seu trabalho tem significado, que são ouvidos, eles não apenas executam: eles vão além do esperado

De SIEM para Security Data Lake: a evolução necessária na gestão de dados de segurança

Denis Furtado

Engenheiro de sistemas e diretor da Smart Solutions

A segurança cibernética tem se tornado cada vez mais complexa, impulsionada pela transformação digital e pela proliferação de dispositivos conectados. Nesse cenário, os tradicionais sistemas de Gerenciamento de Informações e Eventos de Segurança (SIEM) têm mostrado limitações para lidar com o volume e a diversidade de dados gerados pelas infraestruturas modernas.

Os SIEMs foram desenvolvidos para ambientes on-premises, focando na coleta e análise em tempo real de logs e eventos. No entanto, com a migração para a nuvem, o aumento do uso de dispositivos móveis e a proliferação de dados não estruturados, esses sistemas enfrentam dificuldades em escalar e integrar dados de diversas fontes. Além disso, a necessidade de re-

tenção de dados por períodos mais longos para fins de conformidade e investigação forense coloca pressão adicional sobre as capacidades dos SIEMs tradicionais.

A ascensão dos Security Data Lakes

Para superar essas limitações, surge o conceito de Security Data Lake (SDL), um repositório centralizado que permite armazenar, processar e analisar grandes volumes de dados de segurança em sua forma bruta e nativa. Diferentemente dos SIEMs, os SDLs oferecem flexibilidade para lidar com dados estruturados, semiestruturados e não estruturados, provenientes de diversas fontes como firewalls, sistemas de detecção de intrusões, endpoints e aplicativos na nuvem.

O mercado global de Data Lakes foi avaliado em US\$ 13,6 bilhões em 2023 e projeta-se que alcance US\$ 59,9 bilhões até 2030, com uma taxa de crescimento anual composta (CAGR) de 23,8%

no período de 2024 a 2030. Esse crescimento reflete a crescente adoção de soluções que oferecem maior escalabilidade e flexibilidade na gestão de dados.

A adoção de Security Data Lakes oferece múltiplos benefícios para as organizações. Esses repositórios proporcionam escalabilidade e flexibilidade, permitindo armazenar e processar grandes volumes de dados sem comprometer o desempenho. Além disso, possibilitam a aplicação de técnicas avançadas de análise, como machine learning e análise comportamental, ampliando a capacidade de detectar ameaças complexas de forma mais eficiente.

Outro ponto importante é a redução de custos, já que o armazenamento econômico de dados históricos atende aos requisitos de conformidade sem demandar investimentos excessivos em infraestrutura. Por fim, os Security Data Lakes oferecem visibilidade unifi-

cada, consolidando informações provenientes de diversas fontes em um único repositório e proporcionando uma visão completa e integrada da segurança corporativa.

Apesar das vantagens significativas, a implementação de um Security Data Lake exige planejamento cuidadoso. É essencial estabelecer políticas claras de governança de dados, definindo regras de acesso, retenção e descarte das informações. Também é fundamental garantir que o sistema se integre de forma eficiente com os ambientes e sistemas legados existentes, mantendo a continuidade operacional. Além disso, a capacitação das equipes de segurança é um fator determinante para que a organização consiga explorar plenamente as capacidades do Security Data Lake e transformar dados em insights acionáveis.

A transição de SIEMs tradicionais para SDLs representa uma evolução necessária na gestão de



É essencial estabelecer políticas claras de governança de dados, definindo regras de acesso, retenção e descarte das informações

dados de segurança. Organizações que adotam essa abordagem estão melhor posicionadas para enfrentar os desafios de segurança atuais e futuros, aproveitando tecnologias avançadas para proteger seus ativos mais valiosos.