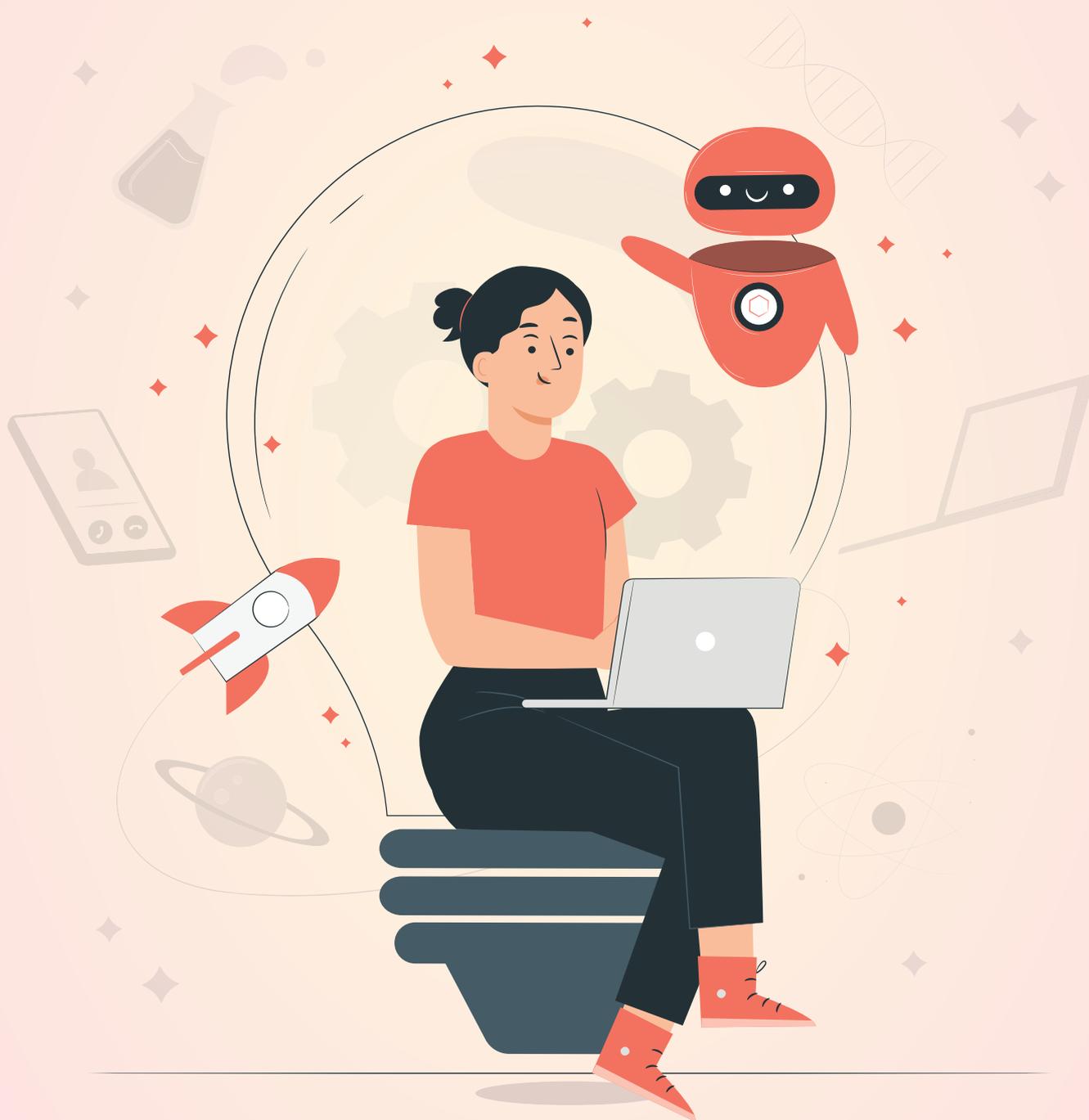


3<sup>a</sup>  
EDIÇÃO

# O DESAFIADOR E MARAVILHOSO MUNDO DAS MULHERES DE TECNOLOGIA



**yoctoo**

TECH RECRUITMENT



***yoctoo***

TECH RECRUITMENT

# Carta ao leitor

Muito se fala sobre as transformações digitais no mundo do trabalho, inovações, novos comportamentos e, inclusive, novas profissões.

No entanto, continuamente, aqui na Yoctoo a inserção de mais mulheres na área de tecnologia é um tema bastante discutido em nossas agendas. Seja em nossas conversas internas como especialistas na seleção de profissionais para esta área, seja na apresentação de candidatos para os nossos clientes.

É por isso, que me sinto orgulhoso em poder te apresentar a **3ª edição do estudo – os principais desafios de mulheres de tech.**

Me sinto honrado em levantar essa bandeira ao longo dos nossos 7 anos como consultoria, que tem também sua história escrita por mulheres que andaram comigo, no meu time, na minha profissão, na minha casa e na minha carteira de clientes e candidatas para nos ajudar, a cada edição desta pesquisa, a apresentarmos dados, cada vez mais profundos sobre dores latentes.

Eu realmente acredito que é só por meio de dados e diálogos contínuos que poderemos, efetivamente, diagnosticar gaps do mercado e construir processos seletivos mais justos e mais igualitários.



Portanto, espero que você aproveite cada linha desse estudo que eu e minha equipe preparamos com muito cuidado e responsabilidade.

E peço ainda, que se possível, você compartilhe e faça chegar esse estudo nas mãos de mais profissionais, para que, sem dúvida, mais pessoas possam arregaçar as mangas e promover contratações mais diversas e inclusivas.

Desde já, fica aqui o nosso muito obrigado!

Um abraço,

**Paulo Exel**

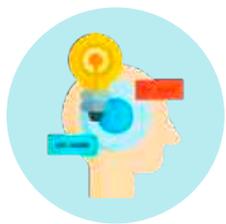


# Apresentação da metodologia

A apresentação dos dados desta 3ª edição da pesquisa da Yoctoo utilizou como metodologia o tipo de pesquisa quantitativa e qualitativa, a fim de cruzar diferentes variáveis e sintetizar dados de diferentes níveis profissionais, idades e, inclusive, dados de edições anteriores do estudo.

Todos os dados apresentados foram coletados com base na **amostra de 286 respondentes do sexo feminino**, sejam elas mulheres cis – que se identificam com o gênero de nascimento (280), sejam elas trans (1), que não se identificam com seu sexo de nascimento e ainda aqueles que se designaram não-binários (5).

Além disso, é preciso ressaltar:



## Insights dos nossos especialistas

O principal diferencial de todos os materiais feitos pela Yoctoo é a **humanização dos dados**. Apesar de trabalharmos em uma área em contínua inovação e digitalização das relações, queríamos que esse estudo fosse desenhado como uma espécie de jornada da mulher de tech, ou seja, queremos levar as nossas leitoras para navegar pelos seguintes temas:

1. Perfil das mulheres de tech dessa edição
2. Panorama geral
3. Por que elas gostam de trabalhar em tech?
4. Benefícios mais atraentes para elas
5. Como desmotivá-las em um processo seletivo
6. As principais dificuldades que enfrentam atualmente em suas carreiras
7. Principais limitadores de crescimento nas carreiras de tech
8. Os tipos de preconceitos que elas enfrentam
9. Principais desafios
10. Será que o mercado está mais inclusivo?
11. Como mais mulheres podem trabalhar em tech?
12. **BÔNUS**: Onde estão as maiores oportunidades para mulheres em tech?

Todos esses tópicos serão escritos em um tom de conversa, como uma sequência com começo, meio e fim, feito de pessoas para pessoas, assim como é o atendimento da Yoctoo com todo e qualquer público que nos relacionamos.

Dessa forma, ao longo de toda a jornada procure por **caixas de texto que estão na cor laranja** para acessar os principais comentários e *insights* dos nossos especialistas Paulo Exel - Diretor da Yoctoo e Thássia Gonçalves, Consultora especialista na seleção de profissionais para posições em Tech e Digital e, além disso, optamos por incluir aqueles comentários das respondentes que mais se repetiram em algumas opções que deixamos um campo aberto para que elas pudessem contribuir – **eles estarão sinalizados em azul**.



## Sobre os dados de estudos realizados pela Yoctoo

Pode haver dados/gráficos cujas porcentagens somem mais de 100% em determinados estudos, devido ao tipo de opção que disponibilizamos aos nossos entrevistados no questionário (múltiplas respostas). Da mesma forma, há resultados que podem totalizar menos de 100%, uma vez que podem ter dados pouco representativos que foram omitidos dos infográficos e do estudo a fim de facilitar a compilação objetiva de dados e facilitar a compreensão das nossas análises.



## Conteúdo Extra

Neste estudo, além dos *insights* de mulheres de tech e de nossos especialistas você ainda terá acesso a dois conteúdos extras riquíssimos:

1º

O 1º é um conteúdo inédito que foi um presente que nos foi dado ao longo da jornada desta pesquisa. Em um dos momentos finais do questionário pedimos para que as mulheres se sentissem à vontade, caso quisessem contribuir com conselhos para mulheres que estavam pensando em trilhar carreiras em tech.

2º

O 2º é um bônus feito por nossos especialistas sobre quais são as posições que mais tem contratado mulheres nas áreas de tech, inovação e digital.

Para nossa surpresa, 196 mulheres tinham uma mensagem de empoderamento ou força para compartilhar. Por isso, a fim de honrar essas mulheres, nós construímos um **um livro extra chamado 'Conselhos de amigas anônimas de tech'**.

Essa é a nossa forma de te motivar a sempre consultar um desses conselhos quando você precisar dar aquela respirada para prosseguir.

★ ★ ★ ★ ★  
1º PRESENTE  
PRA VOCÊ

SAIBA MAIS SOBRE O LIVRO DE  
CONSELHOS DE AMIGAS ANÔNIMAS DE TECH AQUI.



Vamos começar a conhecer então  
o desafiador (e maravilhoso)  
mundo das mulheres de tech?



# Índice desta Jornada

1	Perfil das mulheres de tech dessa edição	pág. 8	
		pág. 8	2
			Panorama geral
3	Por que elas gostam de trabalhar em tech?	pág. 13	
		pág. 14	4
			Benefícios mais atraentes para elas
5	Como desmotivá-las em um processo seletivo	pág. 15	
		pág. 16	6
			As principais dificuldades que enfrentam atualmente em suas carreiras
7	Principais limitadores de crescimento nas carreiras de tech	pág. 17	
		pág. 19	8
			Os tipos de preconceitos que elas enfrentam
9	Principais desafios	pág. 21	
		pág. 22	10
			Será que o mercado está mais inclusivo?
11	Como mais mulheres podem trabalhar em tech?	pág. 23	
		pág. 24	★ ★ ★ ★ ★ 12
			BÔNUS
			Onde estão as maiores oportunidades para mulheres em tech?

# 1. Perfil das mulheres dessa edição

**Mulheres predominantemente cis** (98%) – que se identificam com seu gênero de nascimento, entre **26 e 40 anos**, com os seguintes cargos:

- 28% Analistas Desenvolvedoras
- 23% Executivas de TI
- 16% Líderes de Equipe Técnica
- 14% Estudantes
- 10% Especialistas de TI
- 9% Outros

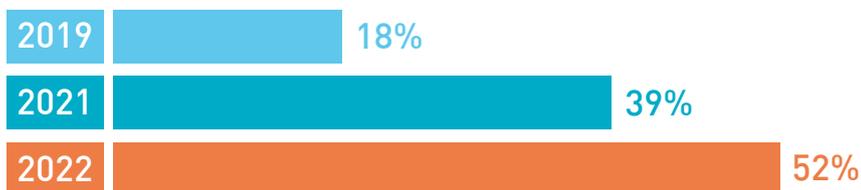
## 2. Panorama geral

Principais motivações para elas escolherem carreiras de tech

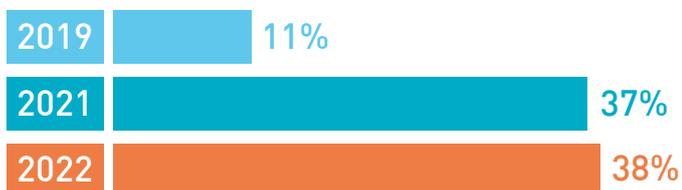
Paixão pela área



Remuneração e benefícios



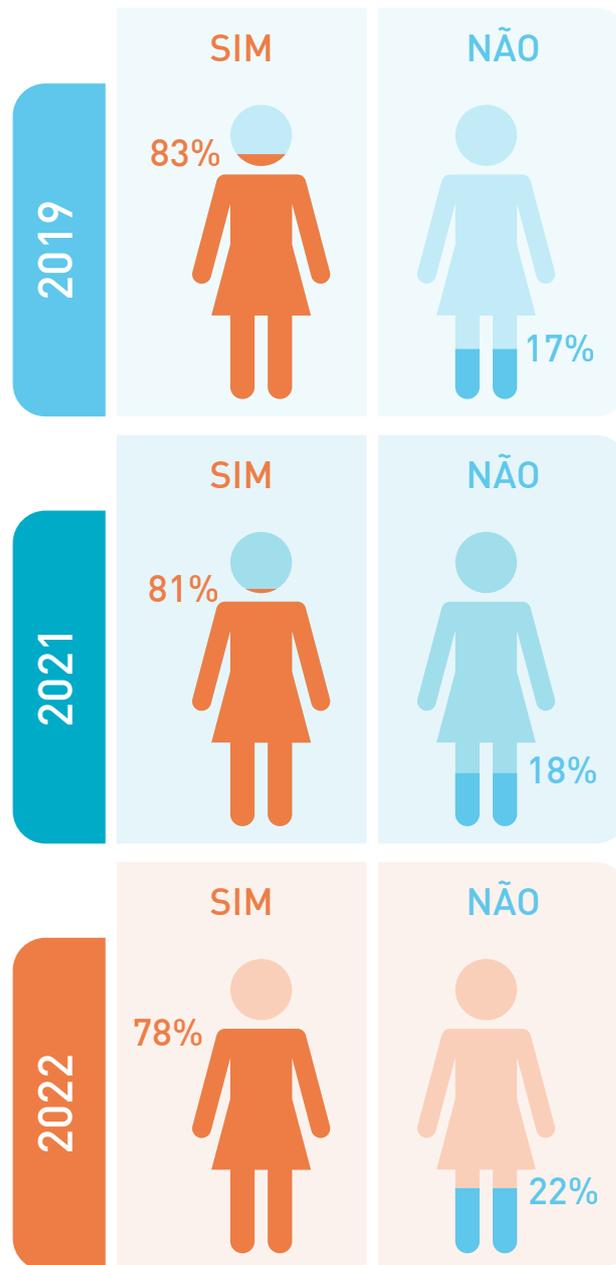
Garantia de empregabilidade



Aprendizado contínuo



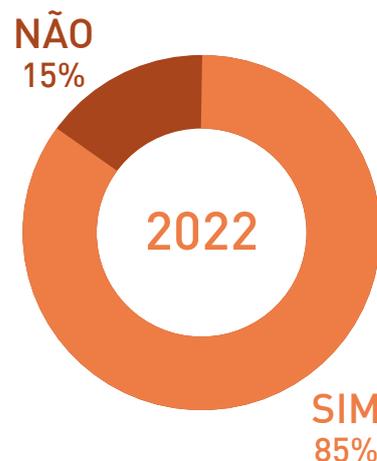
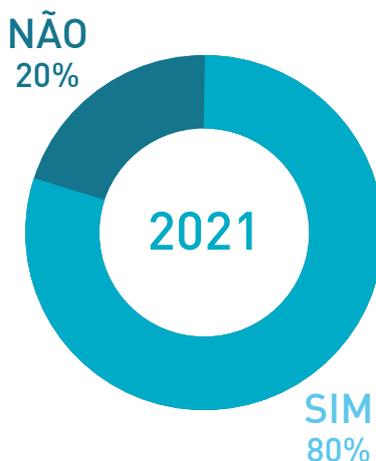
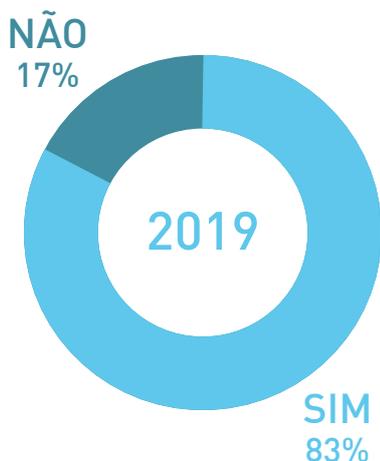
## Será que elas já sofreram preconceito de gênero?



## Situações em que o preconceito mais acontece

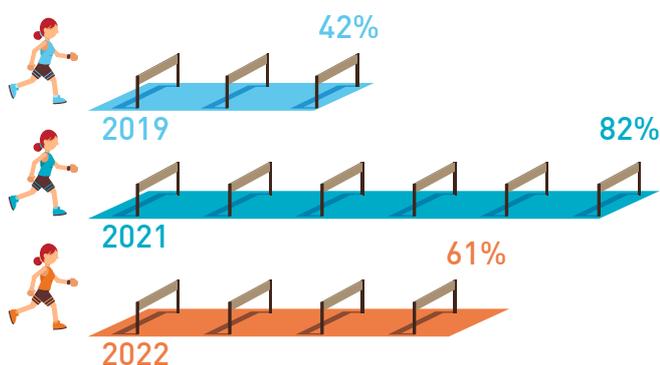


Será que elas sentem que o mercado de trabalho tem melhorado para mulheres de tech?

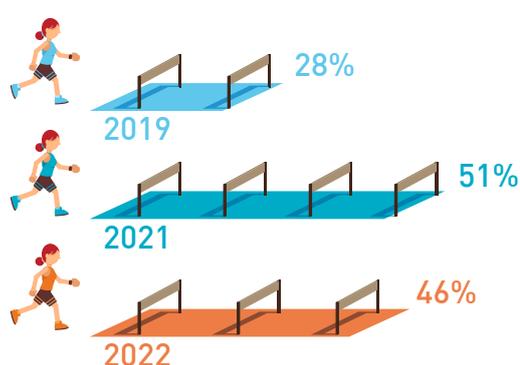


## Maiores desafios para progredir em carreira de tech

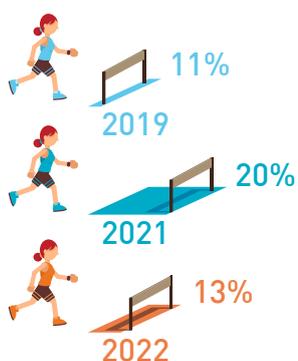
Provar todo o tempo  
competência técnica



Ser respeitada por profissionais  
do gênero masculino



Estudar em ambientes  
majoritariamente masculinos



NEW

Passar em processos seletivos



## O que elas acham que deve ser feito para mais mulheres atuarem em tech:

	2019	2021	2022
Incentivar desde a infância o interesse das meninas por tecnologia (videogames/computadores/jogos no celular e/ou tablets, etc)	36%	52%	63%
Equiparação salarial em todos os níveis	18%	48%	50%
Combater o machismo estrutural	13%	23%	21%
Políticas empresariais mais claras em relação ao incentivo à diversidade	8%	31%	19%

## Situações mais comuns de preconceito relatadas por mulheres de tech:

<b>46%</b> <b>Maninterrupting</b>	interrupções contínuas por homens
<b>35%</b> <b>Mansplaining</b>	explicações óbvias de um homem a uma mulher
<b>33%</b> <b>Bropropriating</b>	quando um homem leva créditos por uma ideia de uma mulher
<b>28%</b> <b>Falta de equiparação salarial</b>	
<b>21%</b> <b>Assédio moral</b>	
<b>19%</b> <b>Gaslighting</b>	abuso psicológico que leva a mulher a duvidar do seu senso de percepção, raciocínio e sanidade

## Barreiras que mais as impedem de crescer em carreiras de tecnologia:



**36%**

negociação salarial  
na hora de aceitar  
uma oferta de emprego

não ter líderes femininas  
para as desenvolverem  
na carreira

**35%**



**31%**

preconceitos  
com idade

### Fatores que mais as desmotivam em processos seletivos

**53%**  
vagas sem  
possibilidade  
de home office

**37%**  
vagas com  
poucos  
benefícios  
ou benefícios  
pouco atraentes



**29%**  
vagas que elas  
não atendem  
a maioria  
dos requisitos



### Benefícios mais atraentes para mulheres de tech

**61%** Flexibilidade de horários

**49%** Vagas full home office

**45%** Plano de saúde

### 3. Por que elas gostam de trabalhar em tech?

61%

Paixão pela área

54%

Aprendizado contínuo

52%

Remuneração e benefícios

#### Outros Insights das Respondentes:

- Poder criar coisas que poucas pessoas fazem e estar inserida em um ambiente onde as mulheres ainda são a minoria.
- Poder trabalhar de qualquer lugar do mundo.
- Possibilidade de trabalhos multidisciplinares.
- Possibilidade de ter contato com ferramentas/processos inovadores.



## 4. Benefícios mais atraentes para elas



61%

Flexibilidade de horários



49%

Vagas full home office



45%

Plano de saúde

★ OBS:

62%

das executivas de TI disseram se atrair por posições híbridas.

### Outros Insights das Respondentes:

- Possibilidade de ter participação nos lucros
- Plano de carreira
- Possibilidade de trabalhar em outros países/expatriação
- Programas de longlife learning - educação continuada
- Ter autonomia
- Trabalhar por propósito
- Clima organizacional bom
- Possibilidade de ganhos em moeda estrangeira
- Contato com novas tecnologias

## 5. Como desmotivá-las em um processo seletivo

53%

Vagas 100% presenciais

37%

Vagas com poucos benefícios ou benefícios pouco atraentes

29%

Vagas em que não atendo a maioria dos requisitos

★ **OBS:**

nos casos de líderes técnicas vai para

69%

o percentual de líderes que se desmotivam com vagas 100% presenciais.



## 6. As principais dificuldades que enfrentam atualmente em suas carreiras

**46%** Falta de representatividade feminina na área (poucas mulheres servindo de exemplo e inspirando a nova geração)

**34%** Falta de oportunidades em processos seletivos (alta barreira de entrada)

**34%** conciliar minha vida pessoal/familiar com estudos e carreira

### Outros Insights das Respondentes:

- Poucas posições para mulheres na alta liderança
- Longas jornada de trabalho
- Preferência por formações em faculdade de primeira linha
- Dificuldade de darem a primeira oportunidade para quem ainda não tem experiência – vagas de base
- Machismo estrutural
- Dificuldade de crescer em ambientes predominantemente masculinos
- Remunerações abaixo do esperado.

### OPINIÃO DE ESPECIALISTA

“ Buscar uma aproximação com comunidades femininas - dedicadas aos temas de tech - e cursos, muitas vezes, gratuitos e com mentoras que já estiveram nessa mesma situação que você, podem ser excelentes agregadores ao seu currículo. Além de aumentar seu networking com outras mulheres incríveis, que estão na mesma jornada que você. ”

**Thássia Gonçalves**



## 7. Principais limitadores de crescimento nas carreiras de tech

# 36%

Não conseguir/saber negociar seus salários na hora de aceitar uma oferta de emprego

# 35%

Não têm líderes femininas para apoiarem seu desenvolvimento

# 31%

Idade

### OPINIÃO DE ESPECIALISTA

“A **Yoctoo** foi pioneira no 1º guia salarial dedicado 100% aos nichos de tecnologia, inovação e digital. Consulte este material exclusivo e gratuito aqui para te ajudar a ter um balizador para essas dúvidas, [confere aqui no link.](#)”

**Thássia Gonçalves**

### ★ OBS:

Apenas **27%** das mulheres disseram que não percebiam fatores limitadores de crescimento em suas carreiras

**45%** das **analistas/desenvolvedoras** que responderam a pesquisa disseram não conseguir negociar seus salários.

“Infelizmente ainda não há uma fórmula exata para te ajudar a negociar melhores pacotes de remuneração, mas sugiro o seguinte:

1. Faça pesquisas em sites que divulgam salários e inputs de funcionários e ex-funcionários da empresa em que esteja cogitando aceitar uma nova oportunidade.
2. Use seu atual (ou último) salário como base e acrescente 10 a 20% quando for abordar a sua pretensão salarial durante o processo.

3. Acredito que valha a pena acessar seu networking e conversar com mulheres que já atuam em posições semelhantes ao seu próximo passo de carreira, mais uma vez, ressalto aqui a importância de estar envolvida com comunidades de mulheres em tech, isso te ajudará a ampliar – e muito – a sua rede de contatos.

4. Analise o contexto, como um todo, da posição e o quanto de perspectiva de crescimento e aprendizado você pode ganhar nesta nova oportunidade.

5. Não ignore o bom e velho “feeling”, isso conta muito aqui também!”



**Thássia Gonçalves**

### Outros Insights das Respondentes:

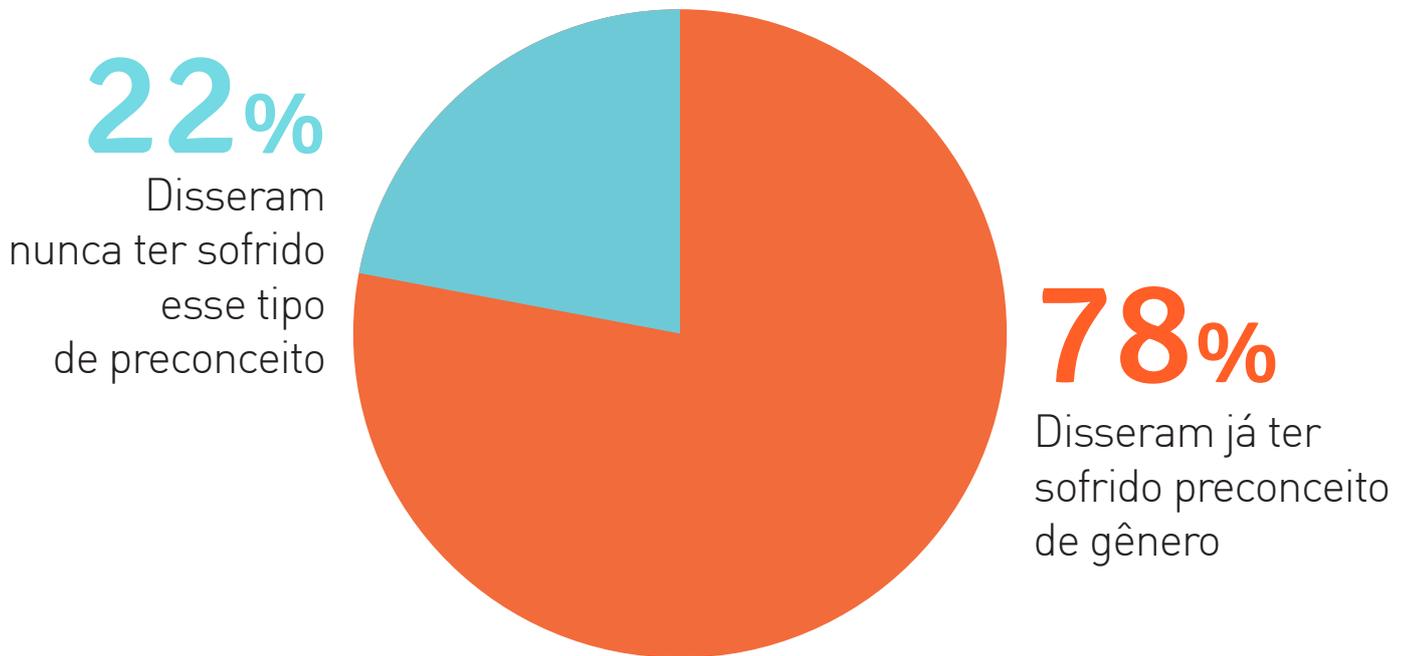
- Falta de experiência
- Preconceito racial
- Síndrome do impostor
- Descrédito de equipes masculinas
- Sobrecarga de tarefas – trabalho, casa e estudos
- Sentem uma cobrança muito maior por serem mulheres

**BAIXE AQUI**

o livro com conselhos de mulheres anônimas de tech. Use-o sem moderação, sempre que precisar de inspiração para prosseguir, mesmo diante dos obstáculos.



## 8. Os tipos de preconceitos que elas enfrentam



No entanto, em uma pergunta posterior, perguntamos se elas já haviam sofrido algumas dessas situações, que são consideradas preconceito de gênero, e elas disseram:

**46%**

**Manterrupting:**

Quando um homem interrompe constantemente uma mulher.

**35%**

**Mansplaining:**

Quando um homem insiste em explicar algo óbvio a uma mulher

**33%**

**Bropriating:**

Quando um homem leva créditos por uma ideia dita por uma mulher

**28%**

Falta de equiparação salarial

**21%**

Assédio moral

**19%**

**Gaslighting:**

um abuso psicológico que leva a mulher a duvidar do seu senso de percepção, raciocínio, memórias e sanidade

## ★ OBS:

Ou seja, desta vez apenas **11%** disseram nunca ter sofrido nenhuma das situações expostas.

No caso de **especialistas de TI, casos de Maninterrupting sobem para**

**67%** quando analisamos este cargo e **51%** das analistas/desenvolvedoras disseram já ter sofrido Manplaining.

## E onde o preconceito prioritariamente acontece?



**61%**  
No ambiente  
de trabalho



**36%**  
No ambiente  
escolar



**34%**  
Em reuniões  
com clientes



**32%**  
Em processos  
seletivos

## ★ OBS:

No caso de **líderes de equipes técnicas o preconceito no ambiente de trabalho apresentou o percentual de** **72%**

e em **reuniões com clientes o maior percentual apareceu nas respostas de empreendedoras da área de tecnologia** **75%**

## 9. Principais desafios

**61%** disseram ter que provar suas habilidades técnicas o tempo todo

No caso de líderes de equipes técnicas, esse percentual sobe para **81%**

**46%** disseram que o maior desafio é ser respeitada por pares, subordinados ou líderes do sexo masculino

No caso de Executivas de Tecnologia, esse percentual sobe para **49%**

**22%** disseram que a maior dificuldade é ser escolhida em processos seletivos

No caso das estudantes de tecnologia, esse percentual sobe para **53%**

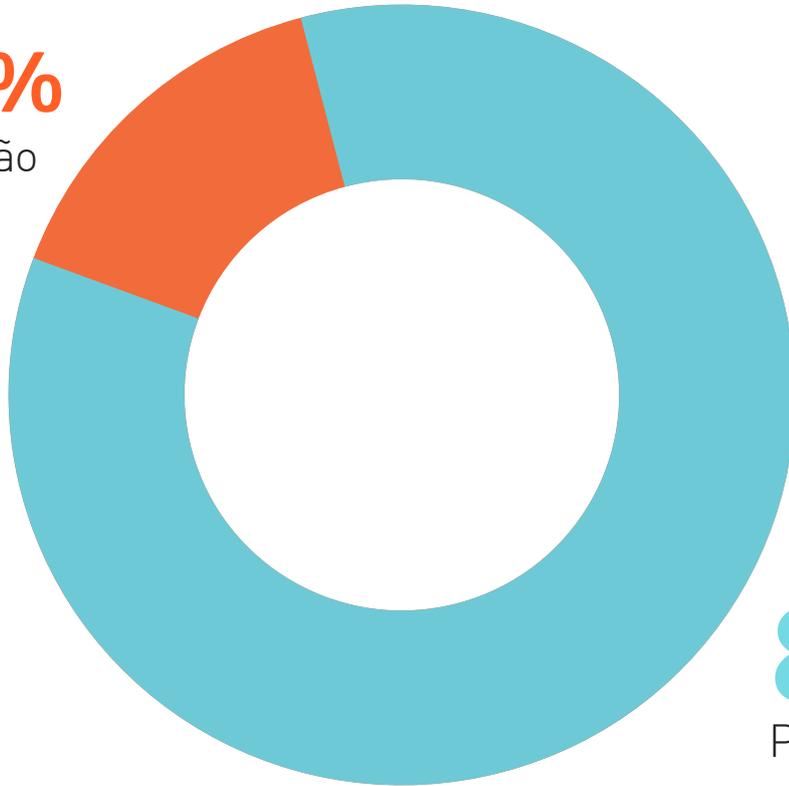
### Outros Insights das Respondentes:

- Manter-se atualizada na área
- Falta de reconhecimento da empresa
- Poucas oportunidades de crescimento na carreira

## 10. Será que o mercado está mais inclusivo?

**15%**

Diz que não



**85%**

Percebe que sim

Sendo:

**69%**

sim, percebem mudanças lentas

**16%**

sim, percebem mudanças rápidas

# 11. Como mais mulheres podem trabalhar em tech?

**63%** Incentivar desde a infância o interesse das meninas por assuntos ligados à tecnologia (videogames/computadores/jogos no celular e/ou tablets, etc.)

---

**50%** Equiparação salarial em todos os níveis

---

**21%** Combater o machismo estrutural

---

**19%** Criar políticas claras

---

## Outros Insights das Respondentes:

- Proporcionar mais diálogos entre homens e mulheres – sem segregar – sobre a necessidade de mais inclusão nas empresas
- Fortalecer a autoestima das mulheres desde cedo e ajudá-las a se sentirem tão capacitadas quanto qualquer profissional
- Dar oportunidades nas vagas de base ainda que muitos profissionais de tecnologia não tenham muita experiência.

## ★★★ BÔNUS ★★★

# Onde estão as maiores oportunidades para mulheres em tech?



### OPINIÃO DE ESPECIALISTA

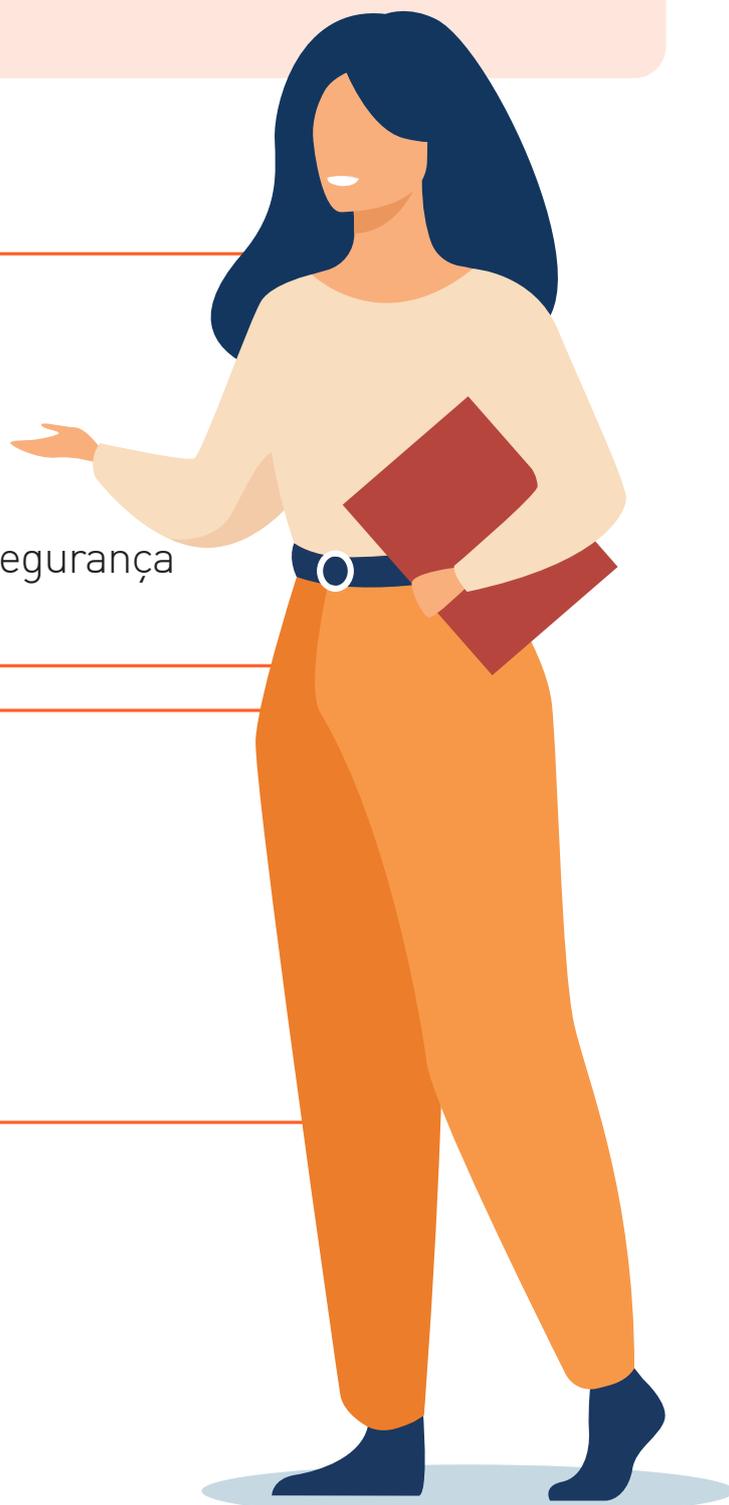
Confira a seguir as vagas de liderança, afirmativas para Mulheres, que são mais frequentes aqui na Yoctoo:

#### Em Tecnologia:

- Data Analytics
- Engenharia e ciências de dados
- Arquitetura de Sistemas
- Segurança da informação / Cyber Segurança
- Infraestrutura de TI

#### Em Inovação/Digital:

- Inovação Aberta
- Agile e Scrum Master
- Product Manager
- Product Owner
- UX e UI design



# Agradecimentos

Gostaríamos de finalizar este material agradecendo a todas as 286 mulheres que dedicaram parte de seu tempo para tornar esse estudo possível e relevante para a comunidade de tecnologia. Além de clientes e candidatas da Yoctoo, que nos ajudaram com divulgações em suas equipes e empresas e fizeram este questionário chegar a mais pessoas.

Também gostaríamos de destacar o apoio de uma importante comunidade, que também busca mais inclusão de mulheres em tecnologia. As **Manas Digitais**, que já são nossas parcerias na divulgação deste estudo há dois anos.

Gostaríamos de iterar o quanto é importante encontrarmos mulheres que levantam essa bandeira junto conosco e fazem um trabalho sério de empoderamento feminino em cursos e vagas ligados à tecnologia.

Obrigado, Manas Digitais, admiramos muito o trabalho de vocês!



[manasdigitais](#)



[www.manasdigitais.com/](http://www.manasdigitais.com/)

Por fim, queremos salientar ainda que estamos sempre abertos para conversar com mulheres que desejam ingressar e/ou que buscam trilhar novas oportunidades em carreiras de tecnologia, inovação ou digital.

Acreditamos que essa seja uma das principais formas que podemos contribuir para que mais profissionais atuem nos mais diversos postos de trabalho em tecnologia.

Então, fique à vontade para entrar em contato conosco, combinado?

Confira os perfis no LinkedIn dos nossos profissionais responsáveis por este material, já nas próximas páginas, ou entre em contato conosco através do nosso site: [www.yoctoo.com.br](http://www.yoctoo.com.br).

## Sobre a Yoctoo



Nascemos em 2015, no Brasil, para atender exclusivamente o nicho de tecnologia, de forma diferenciada e com alto nível de qualidade, paixão e excelência.

Desde então, a Yoctoo tem consolidado sua reputação na seleção especializada para este nicho por meio da identificação de verdadeiros talentos da área de tecnologia, para empresas de todos os portes e segmentos, selecionando profissionais para os níveis de média e alta gerência.

Desde 2021, para atender ainda melhor as demandas da transformação digital de muitas empresas, a Yoctoo expandiu sua operação e abriu seu segundo escritório, localizado no coração de Nova York, nos Estados Unidos, a fim de ampliar e atender de forma próxima às diversas necessidades de todo o continente americano.

Por fim, o conhecimento e a experiência dos consultores da Yoctoo fazem com que esta seja a primeira e mais forte consultoria de recrutamento especializada em tecnologia no mercado brasileiro e, a partir deste ano de 2022, fomos eleitos líderes na categoria “**Recrutamento de Tecnologia**”, pela Leaders League, uma empresa francesa, fundada há mais de 20 anos, que produz relatórios e rankings internacionais.

## Conheça a localização dos nossos escritórios:



# Como ajudamos a sua empresa

Os serviços oferecidos pela Yoctoo incluem:

- **Seleção de talentos:** Busca por profissionais para cargos de média e alta gestão, além de especialistas da área de tecnologia, inovação e digital;
- **Mapeamento de mercado:** Quando você precisa de dados para embasar decisões de novas contratações, promoção, desligamentos ou mesmo necessidades de treinamentos, podemos apresentar estudos de mercado para que a sua empresa possa entender como estão estruturadas as equipes e perfis de profissionais das áreas de tecnologia, inovação e digital de negócios e/ou segmentos semelhantes ao seu.
- **Assessment:** avaliação de perfil pessoal, técnico e potencial das suas estruturas de tecnologia, inovação e digital.

Seja você uma empresa procurando pelo talento ideal para o seu negócio ou um profissional que busca uma nova oportunidade de carreira, entre em contato conosco, por meio dos nossos principais canais:



# Conheça as nossas oportunidades profissionais

Frequentemente, atualizamos o site com as oportunidades que estamos em busca de profissionais para os mais diversos portes e segmentos de clientes. Por isso, caso esteja procurando por um novo passo de carreira, acesse a nossa página de vagas em:



[www.yoctoo.com/jobs](http://www.yoctoo.com/jobs)

Siga-nos em nossas redes sociais, especialmente o LinkedIn, para acessar nossas oportunidades abertas, além de conteúdos exclusivos para a comunidade de tecnologia e Recursos Humanos!

Para conferir, [clique aqui](#).

Para ter acesso aos infográficos, ebooks e todo o conteúdo mencionado neste Guia, [clique aqui](#).

# Vamos continuar essa conversa?

Foi um prazer escrevermos este estudo para você, esperamos que tenha gostado, que nos ajude a espalhá-lo em suas comunidades e rede de contatos em tech e que continue essa conversa conosco nos nossos canais de comunicação.

## AUTORIA, REVISÃO E EDIÇÃO



**Paulo Exel**

*Regional Managing Director  
da Yoctoo*



**Thássia Gonçalves**

*Consultora da Yoctoo*



**Ingrid Bezerra Alves**

*Coordenadora de Marketing  
da Elliott Scott Group*



**Victor Godoy**

*Assistente de Marketing Digital  
da Elliott Scott Group*