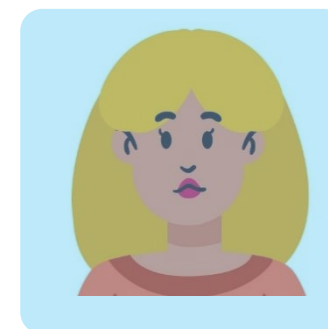
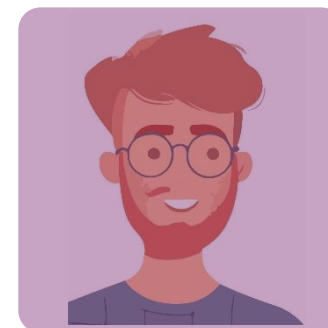
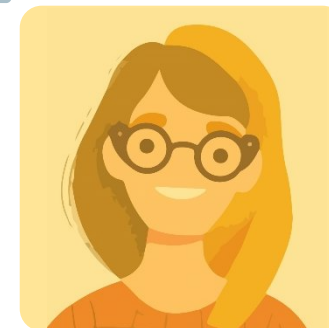




Censo de Diversidade

Setor TIC

1ª Edição
Dados 2024





Guiados pela inclusão e pluralidade

A Brasscom, Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais, promove o setor de TIC junto aos atores públicos e privados e entidades representativas, de forma cativante e fundamentada, propagando tendências e inovações, intensificando relações, propondo políticas públicas e promovendo o crescimento do mercado. Atualmente, a Brasscom conta com mais de 90 empresas associadas com sede no Brasil e em vários países do mundo, com diferentes modelos de negócios.

Entre as várias responsabilidades que assumimos, está a garantia de que informações essenciais sobre temas pertinentes à TIC cheguem de maneira adequada e abrangente ao público. Valorizamos diversidade e inclusão como práticas que criam ambientes corporativos acolhedores e incentivam a participação de diferentes grupos, atenuando a pluralidade.

Em parceria com o Grupo Temático de Trabalho (GTT) de Diversidade, a Brasscom lança a primeira edição do Censo de Diversidade – Setor TIC, conduzido pela área de Inteligência & Informação. Este censo foi desenvolvido para mapear o atual panorama da diversidade dentro das empresas associadas, estimular discussões aprofundadas sobre o tema e fornecer insights valiosos para que as empresas possam fortalecer seus programas de diversidade, inclusão e pertencimento.



Para saber mais, acesse: <https://brasscom.org.br/>

Identidade de Gênero



Refere-se à forma como uma pessoa se **identifica** em relação ao seu **gênero**.

Cisgênero: A pessoa que se identifica com gênero que lhe foi atribuído ao nascer.

Transgênero: A pessoa cuja identidade não corresponde ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer.

Não Binário: A pessoa cuja identidade de gênero não se enquadra nas categorias tradicionais de "masculino" ou "feminino".

Orientação Afetivo-sexual



Afetividade sexual refere-se à expressão de sentimentos e emoções que envolvem a sexualidade, abrangendo tanto a atração física quanto a conexão emocional entre indivíduos. Esse conceito inclui aspectos como o amor, o desejo, a intimidade e o vínculo afetivo que se desenvolvem nas relações sexuais e românticas.

Raça



Raça refere-se às características que englobam etnia e **aspectos físicos**, como cor da pele, traços faciais e tipo de cabelo, abrangendo os grupos: **brancos, pretos, pardos, amarelos e indígenas**. Elas desempenham um papel essencial na compreensão da categorização de **grupos humanos** nas dinâmicas **sociais, culturais e políticas**.

Intergeracional



Faixa etária refere-se a um intervalo específico de idade que é utilizado para agrupar indivíduos. Esse conceito é amplamente utilizado em diversas áreas para entender melhor o comportamento e as preferências de diferentes grupos etários e suas necessidades específicas.

Pessoas com Deficiência



Pessoas com deficiência (PcDs) são indivíduos que possuem características singulares: físicas, sensoriais, mentais ou intelectuais, e que necessitam de acessibilidade adequada. Essas deficiências podem ser permanentes ou temporárias e incluem uma variedade de condições, como paralisia, cegueira, surdez, deficiência intelectual e doenças neuromusculares.

Destques | Censo de Diversidade

Setor TIC



Mulheres representam 34,2% dos participantes do Censo, com 34,1% delas ocupando cargos de diretoria e gerência. Não binários somam 1,0% dos respondentes, enquanto pessoas transgêneras correspondem a apenas 0,2% da amostra. Desses, 66,7% estão em cargos de analista.



Profissionais LGBTQIAP+ representam 10,9% da força de trabalho do setor de TIC. Dentre esses profissionais, 68,8% ocupam cargos de analista, enquanto apenas 12,5% estão em posições de diretoria e gerência. Além disso, 57,5% dos profissionais desse grupo que responderam à pergunta sobre a avaliação do ambiente de trabalho consideraram-no inclusivo para eles.



O Censo revelou que 15,5% dos respondentes se identificam como pessoas pretas, 19,5% como pardas, 2,5% como amarelas e 0,4% como pessoas indígenas. . Mulheres pretas representam 16,3% dos cargos de diretoria e gerência enquanto mulheres brancas correspondem a 72,7%.



Segundo o Censo, a maior parte dos profissionais no setor TIC tem entre 26 e 35 anos. Na faixa etária de 18 a 25 anos, 55,3% dos respondentes possuem ensino fundamental, médio e técnico. Na faixa etária de 26 a 35 anos, 44,8% têm ensino superior e de 36 a 45 anos, 49,1% têm pós-graduação, mestrado e doutorado.



PcDs representam 3,7% da força de trabalho. Desses, 55,3% são do gênero feminino. A maior concentração é em deficiência física com 44,2%, seguido de deficiência visual com 25,8%. A maioria das pessoas com deficiência (PcDs) ocupam cargos de assistente e auxiliar, seguidos de cargos de analista.

Perfil da Amostra e Metodologia



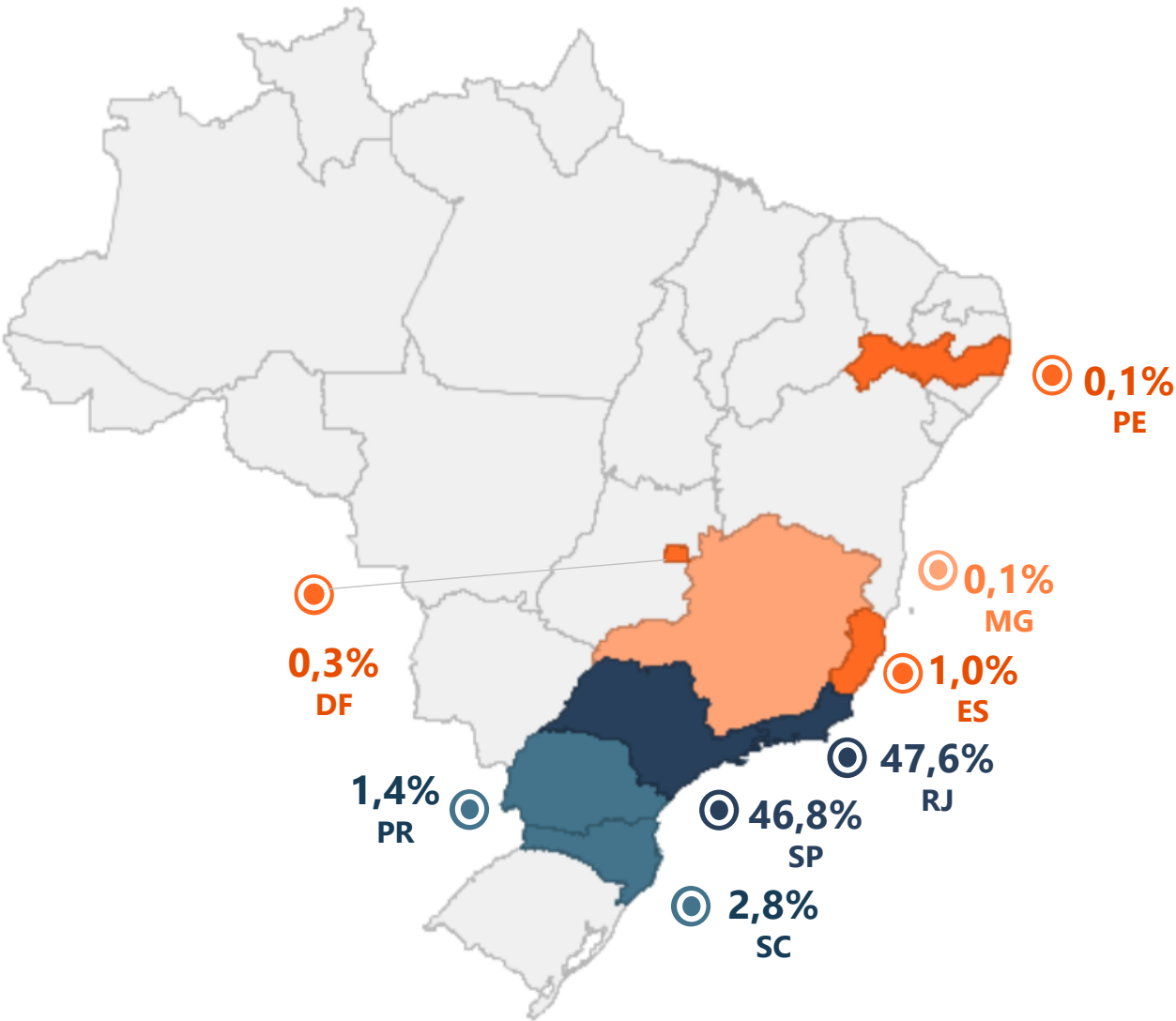
20,6 Mil

respondentes



Abr/24 a
Out/24

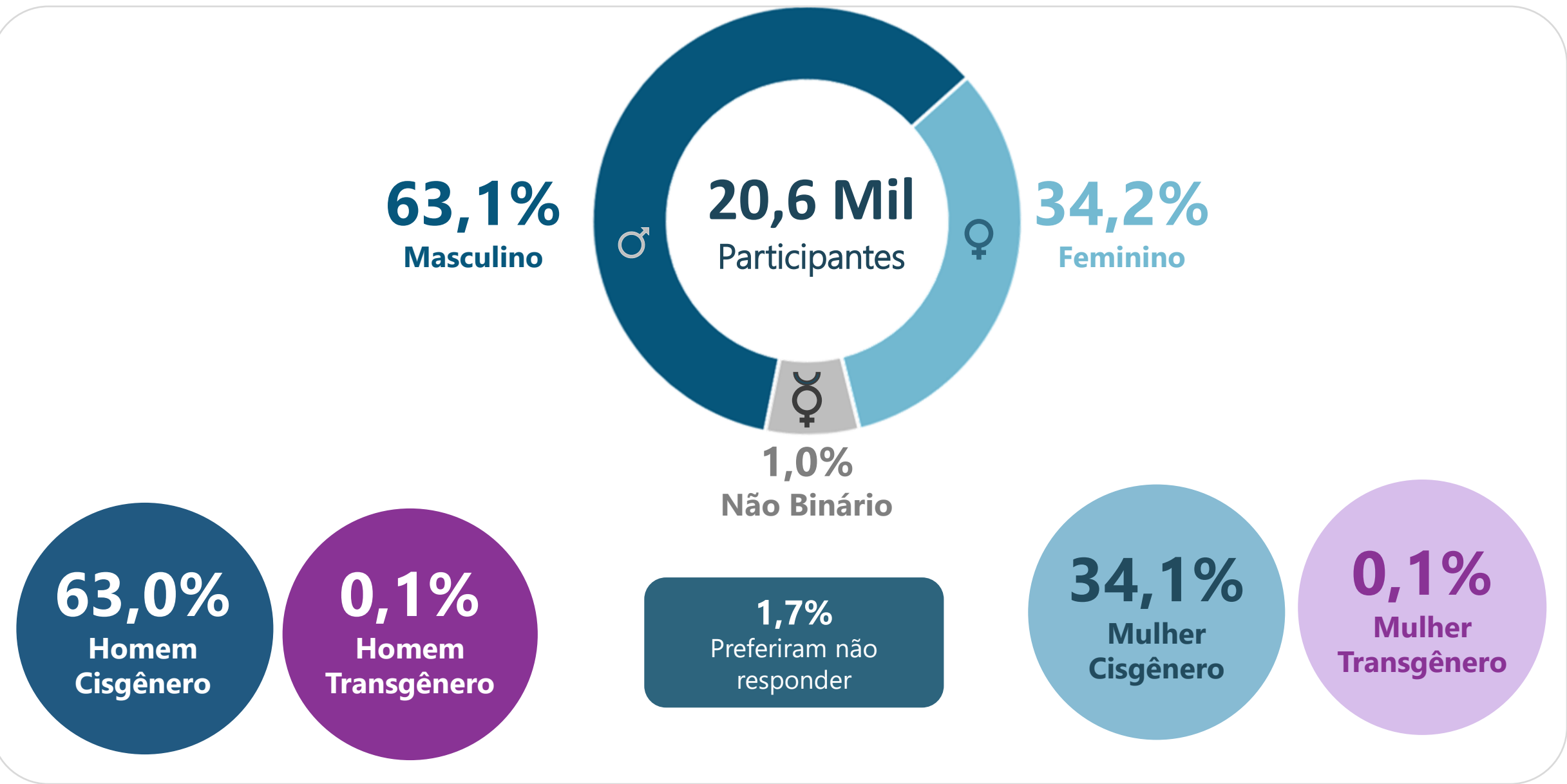
Período da Pesquisa



O Censo de Diversidade foi realizado através da coleta de respostas dos colaboradores das empresas associadas. Algumas empresas já possuíam seus próprios dados de diversidade, que foram fornecidos e, por meio de um cruzamento com o nosso questionário, integrados à amostra.

A margem de erro do Censo é de 0,7 pontos percentuais, considerando o total de 1.214.059 profissionais empregados no setor TIC - dados do Monitor de Empregos e Salários agosto de 2024 (Brasscom).

99,7% das respostas do Censo vêm de empresas cujas matrizes estão localizadas em estados das regiões Sudeste e Sul, estas mesmas regiões concentram 77,3% do total de profissionais do setor - dados do Monitor de Empregos e Salários agosto de 2024 (Brasscom).

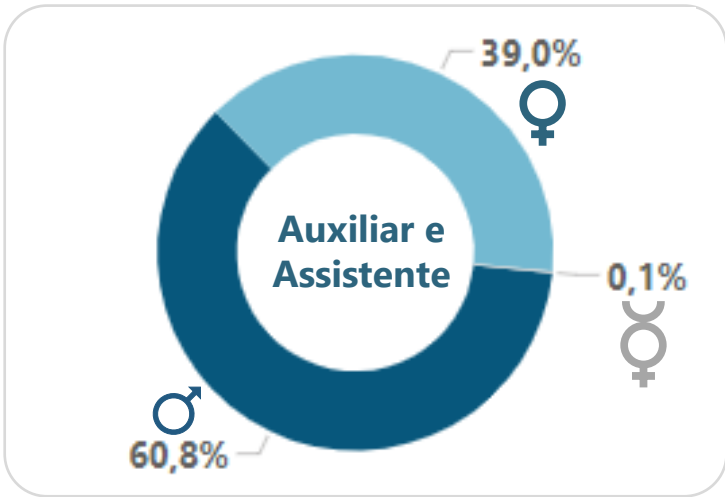
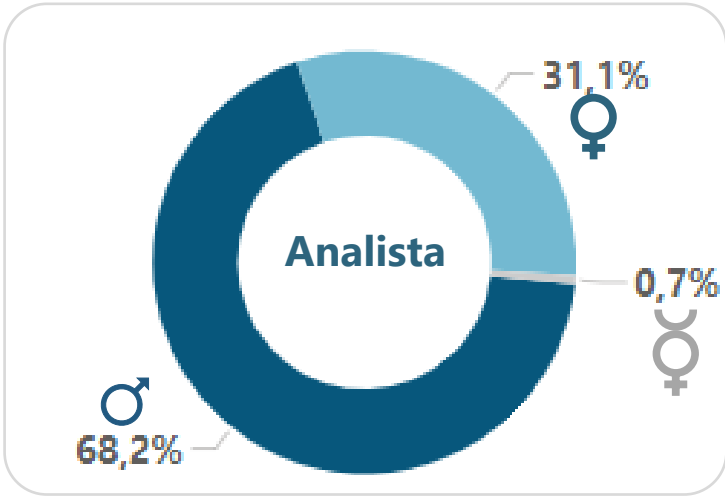
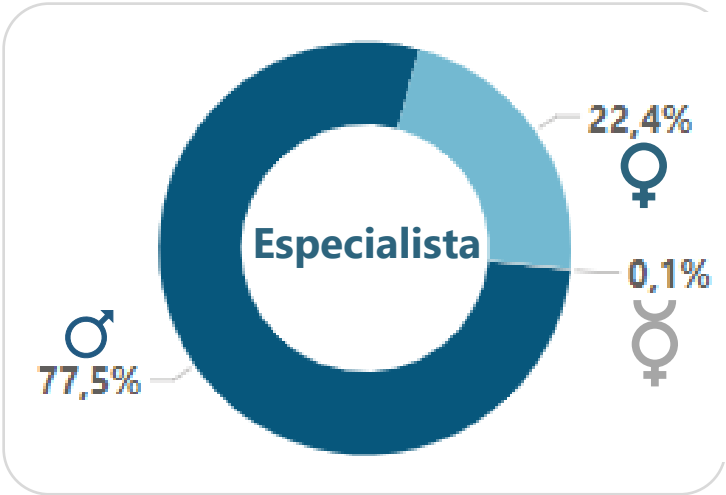
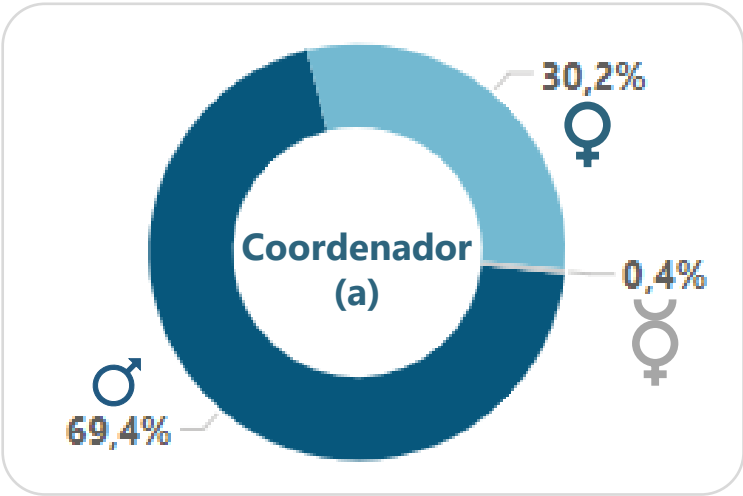
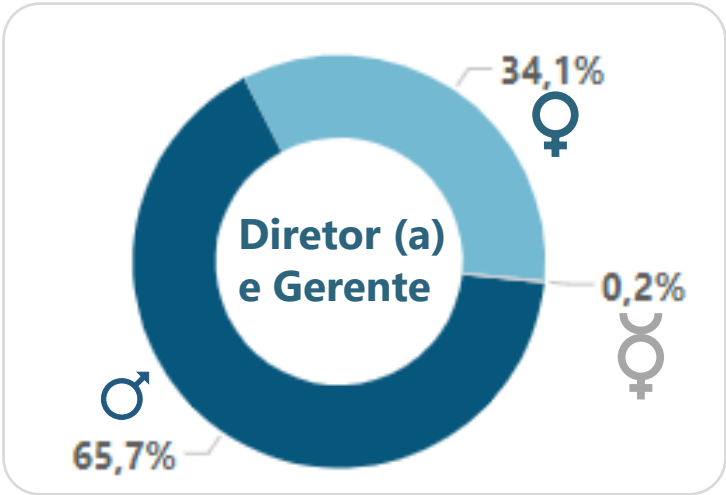


Nota: 1.442 colaboradores não quiseram se identificar.

Fonte: Questionário Censo de Diversidade - Brasscom

Gênero por Hierarquia | TIC

● Masculino ● Feminino ● Não Binário



Nota: Gênero feminino engloba mulher cis, mulher trans e travesti; gênero masculino engloba homem cis e homem trans.

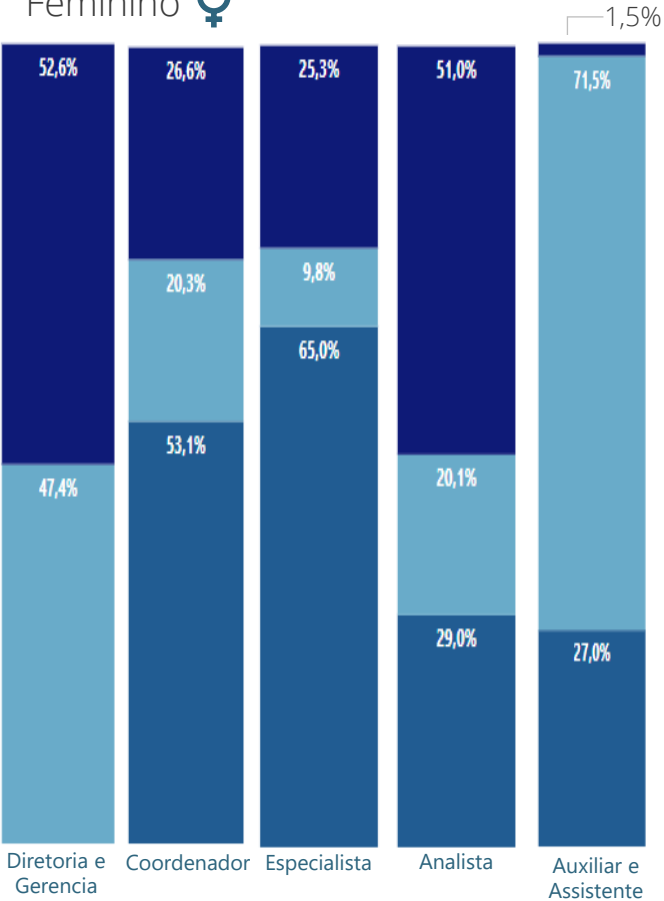
Fonte: Questionário Censo de Diversidade - Brasscom

Gênero por Hierarquia e Escolaridade | TIC

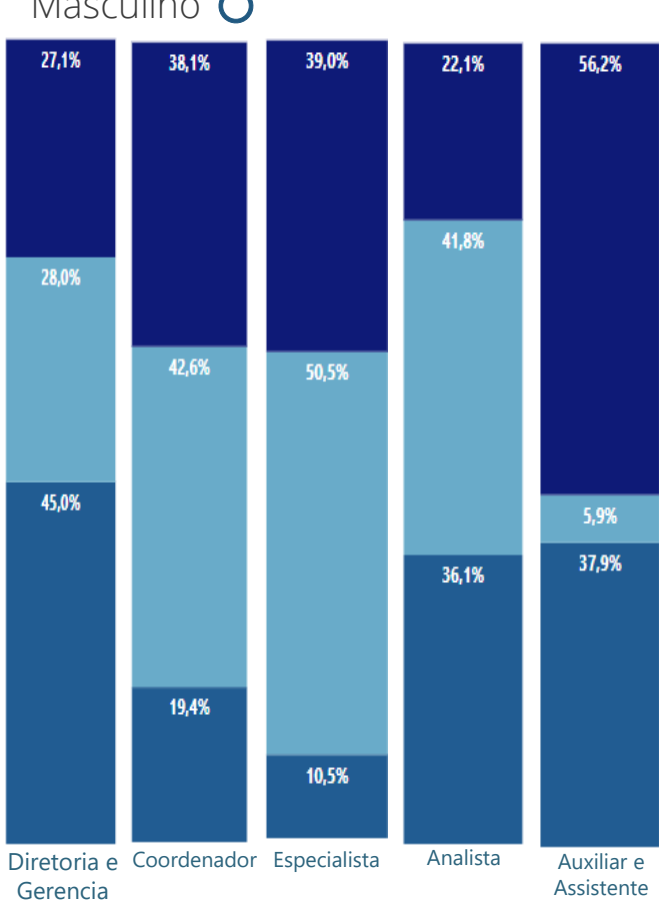
Relação entre gênero, escolaridade e hierarquia

● Ensino Fundamental, Ensino Médio ou Técnico ● Ensino superior ● Pós Graduação, Mestrado e Doutorado

Feminino ♀



Masculino ♂



Comparação de gênero entre profissionais com filhos, segmentada por níveis hierárquicos

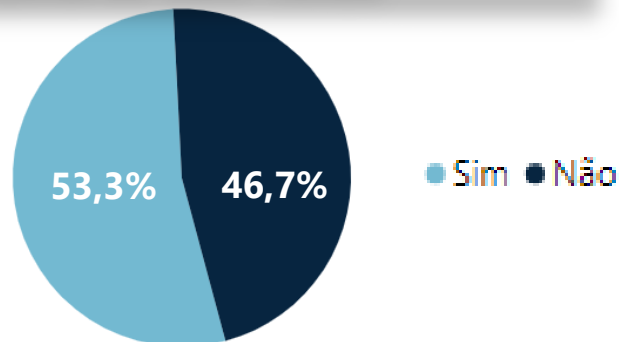
● Feminino ● Masculino



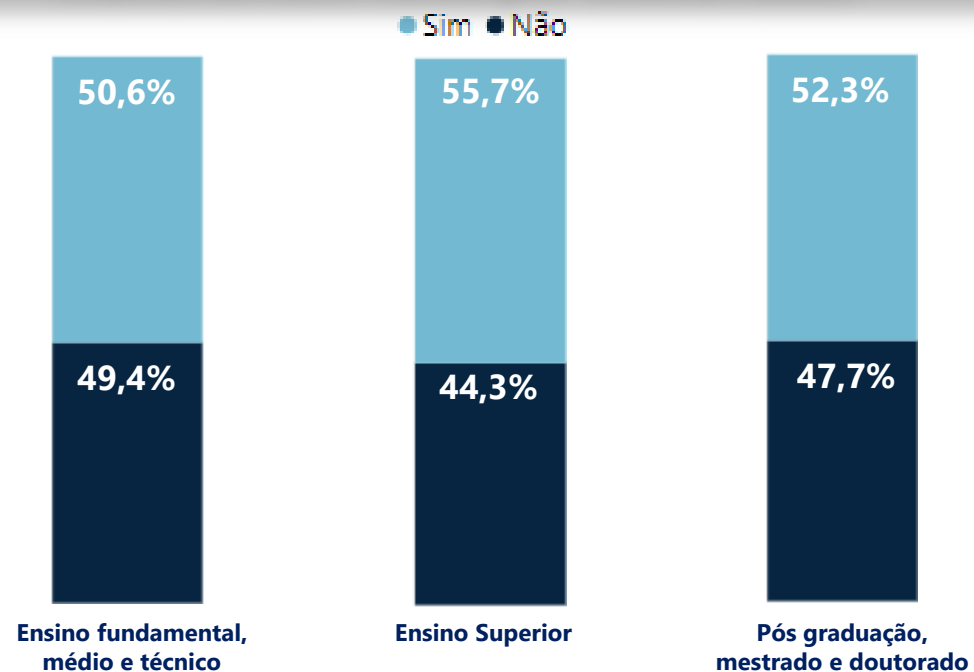
Nota: Os cargos de liderança englobam presidência, diretoria, coordenadoria e gerência; os cargos operacionais englobam analista, especialista, assistente e auxiliar.

Mulheres com filhos | TIC

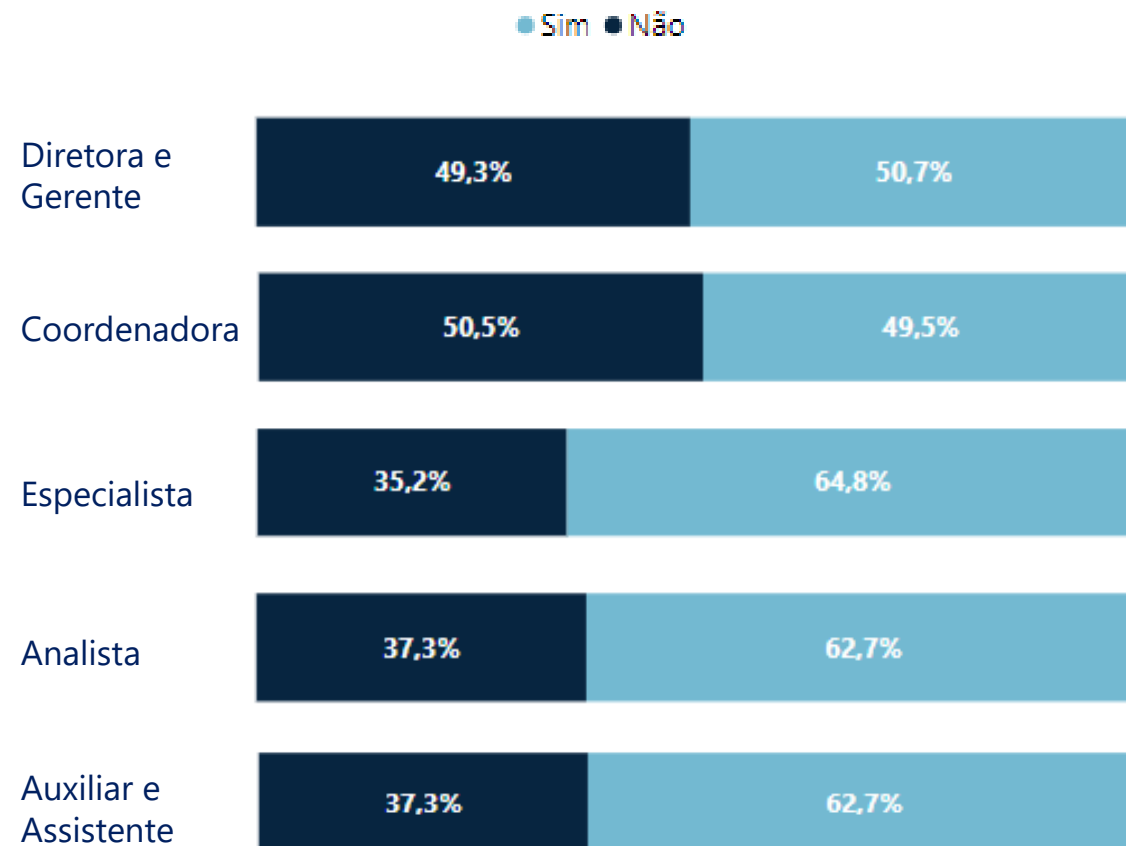
Mulheres com filhos



Mulheres com filhos por escolaridade



Relação de mulheres com filhos por hierarquia



Representatividade feminina

O Censo de Diversidade revelou que no setor de TIC, **34,2%** da **força de trabalho** é **feminina**. Historicamente, nas **áreas técnicas** como programação e engenharia da computação, costuma-se ter uma **representação feminina menor: 11,4%** no primeiro semestre de 2024.* Embora desafios ainda existam, avanços no setor têm sido alcançados nos últimos anos, resultando em:

- ❑ **Aumento do ingresso de mulheres em cursos de tecnologia:** resultado de incentivos, programas educacionais e campanhas de conscientização que buscam atrair mulheres para carreiras na área.
- ❑ **Implementação de políticas de diversidade e inclusão:** reconhecimento da importância de uma força de trabalho diversificada. Essas políticas incluem recrutamento ativo de mulheres e programas de mentoria.

Mulheres na Liderança

Observa-se uma **maior participação feminina** em cargos de **auxiliar e assistente: 39,0%**; enquanto em cargos de **diretoria e gerência** é de **34,1%** e de **coordenação** é de **30,2%**.

As mulheres que são **mães** têm **menor participação** nos cargos de **lideranças: -6,4 p.p.** em relação às profissionais que ocupam cargos operacionais. Isso indica que a maternidade pode ter um impacto na carreira das mulheres.

De um lado enxerga-se um estigma associado à maternidade no mercado de trabalho, onde mães podem ser vistas como menos comprometidas e disponíveis do que seus colegas masculinos ou mulheres sem filhos, e além disso, mulheres com filhos podem ser menos consideradas para promoções, refletindo a limitação de oportunidades de crescimento profissional. Por outro lado, a conciliação entre carreira e as responsabilidades maternas, culturalmente atribuídas à mulher, faz com que muitas abdicuem ou reduzam suas ambições profissionais.

O setor de TIC tem implementado diversas medidas para os desafios de mulheres na liderança, tais como:

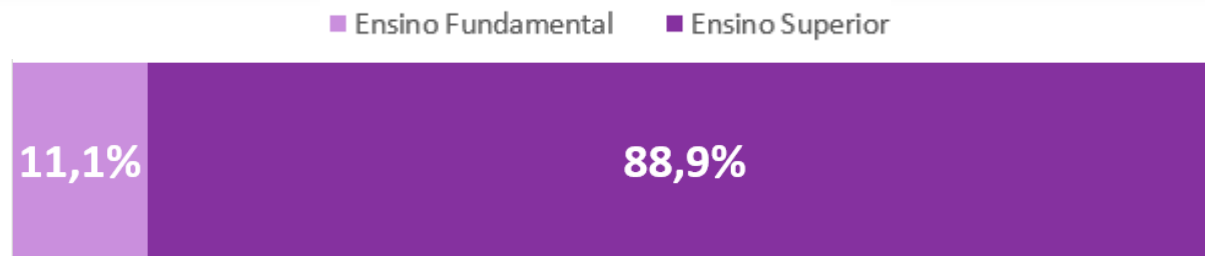
- ❑ **Mentoria e capacitação para mulheres:** orientação e apoio para mulheres no desenvolvimento da carreira para chegarem a cargos de liderança.
- ❑ **Criação de políticas de licença maternidade e paternidade mais robustas:** promoção, retenção de talentos, equidade e rede de apoio igualitária.
- ❑ **Adoção das políticas de igualdade salarial:** comprometimento com a causa da igualdade salarial, eliminando disparidades no setor e viabilizando a ascensão de mulheres.

Transgêneros equivalem a 0,2% do total de respondentes do Censo de Diversidade

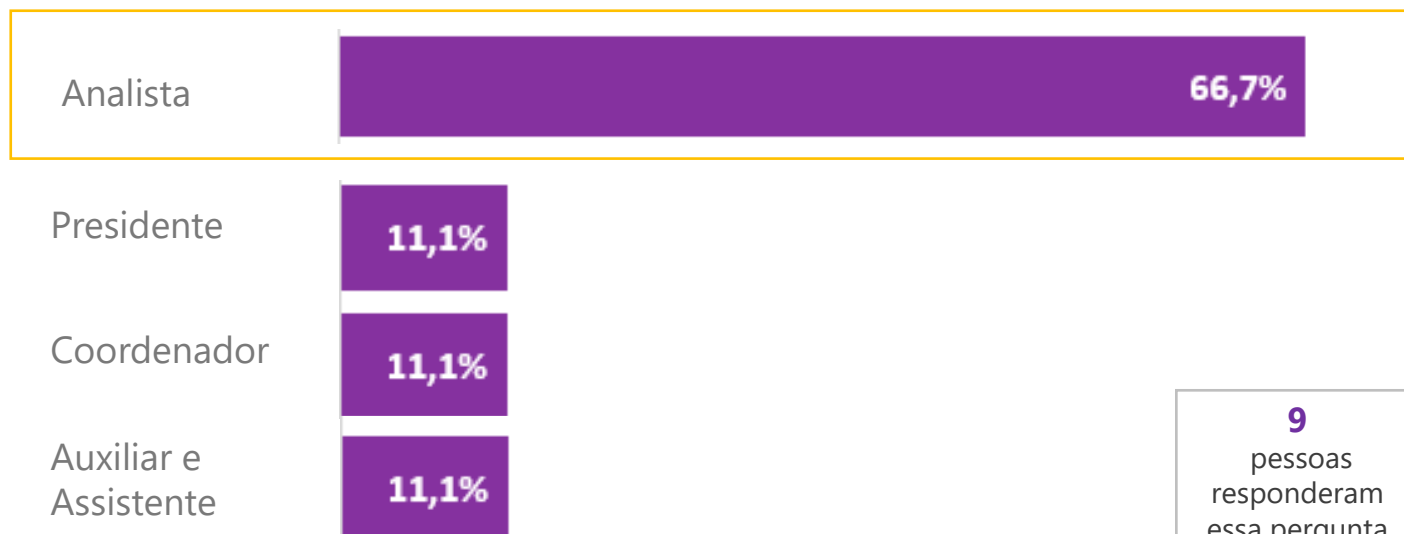
Iniciativas do setor de tecnologia para contratação e retenção de profissionais trans

- ☐ Oferecer tratamento para redesignação de gênero nos planos de saúde.
- ☐ Adoção de banheiro sem gênero nas empresas.
- ☐ Programa de capacitação desenvolvido exclusivamente para pessoas trans e travesti.
- ☐ Apoiar programas para pessoas trans terem a oportunidade de retificação do nome.

Transgênero e Escolaridade

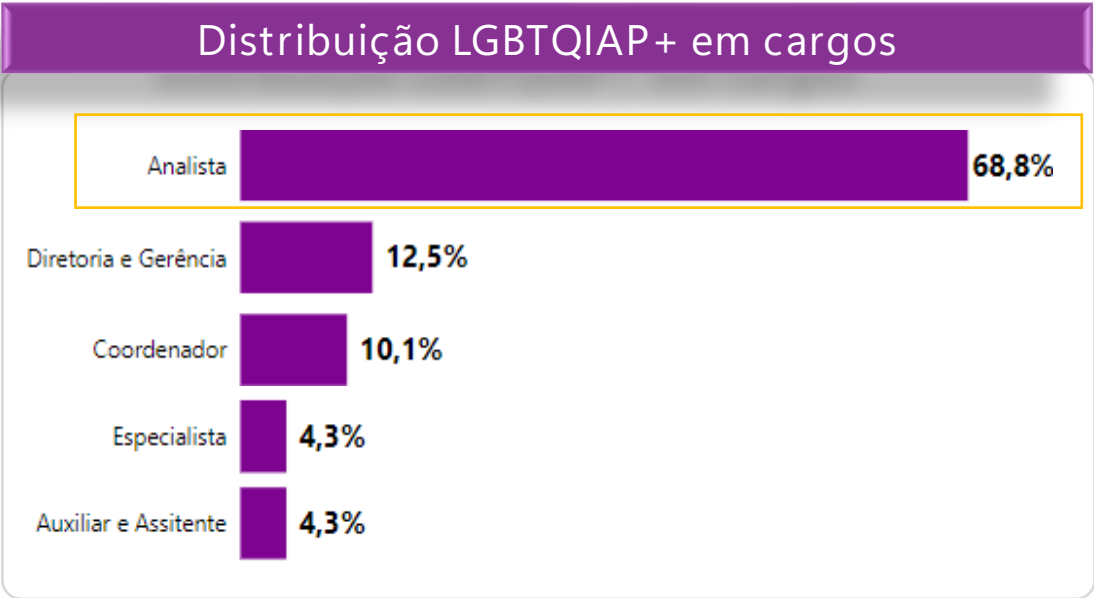
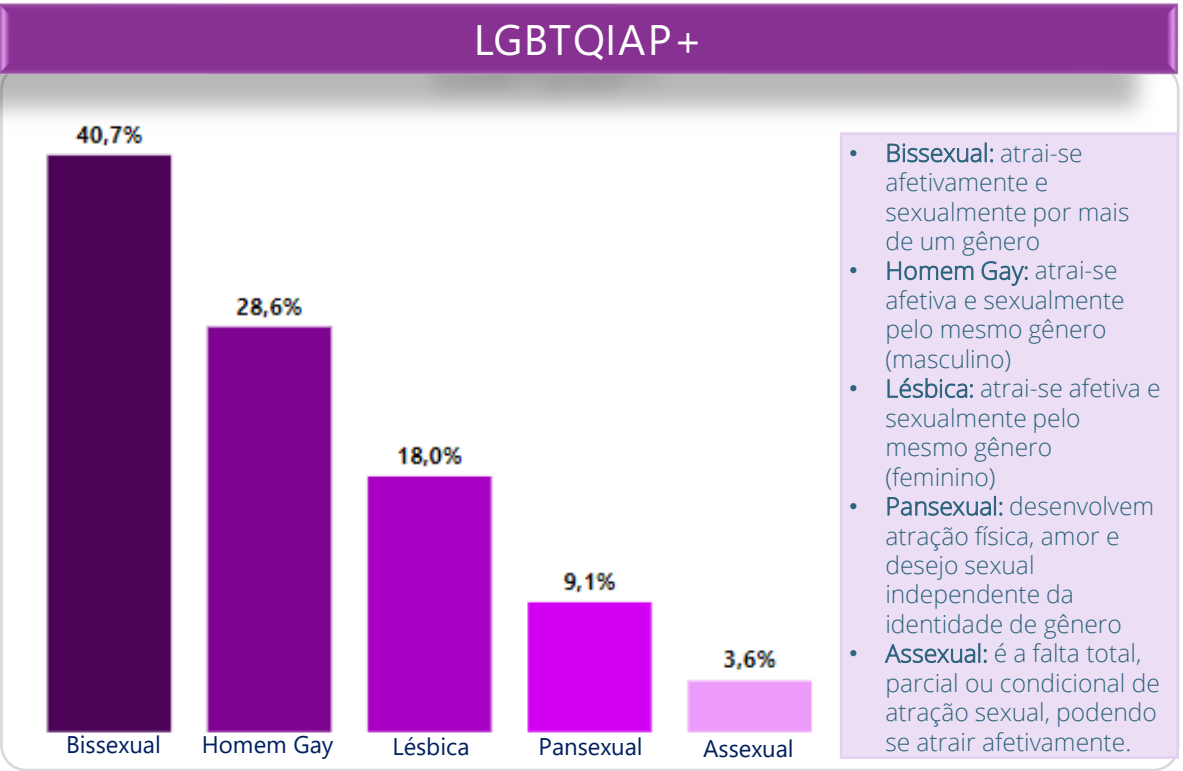


Transgênero e Hierarquia

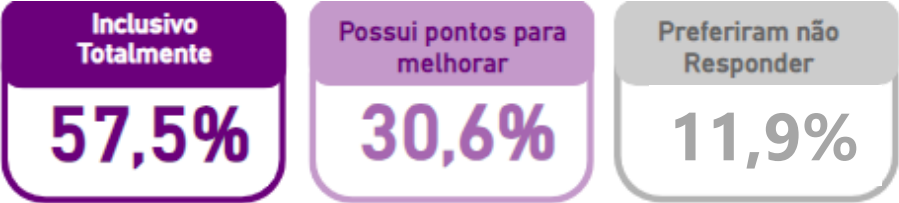


9
pessoas
responderam
essa pergunta

Orientação Afetivo-sexual | TIC



O ambiente que você trabalha é inclusivo para LGBTQIAP+?



Nota 1: 9.434 participantes preferiram não responder sua orientação sexual

Nota 2: Sigla de acordo com ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais)

Diversidade gera Oportunidade

Em 2015 a Pesquisa do Pew Research Center apontava que apenas **7%** dos trabalhadores na área de tecnologia se identificavam como LGBTQIAP+. Contudo, é possível observar um avanço significativo nos últimos anos com o **aumento** da representatividade de diversas orientações afetivas no mercado de TIC. O Censo aponta que **10,9%** da força de trabalho são profissionais **LGBTQIAP+**.

Para promover a inclusão e o bem-estar, o setor de tecnologia tem adotado iniciativas como:

- ❑ **Metas de captação de diversidade**
- ❑ **Oferta de cursos em tecnologia exclusivos para LGBTQIAP+**
- ❑ **Comitês de diversidade e cultura**
- ❑ **Treinamento de conscientização para colaboradores**
- ❑ **Programas como o “Fora do armário”, com iniciativas para promover o orgulho LGBTQIAP+ no setor.**

O censo demonstrou que profissionais **LGBTQIAP+** estão predominantemente alocados em **atividades operacionais**; **68,8%** deles são analistas. Embora a inclusão tenha avançado, ainda é crucial ter pessoas que atuem como referência e fortaleçam o tema de diversidade dentro das organizações.

De acordo com a consultoria McKinsey & Company (2021), empresas com maior diversidade de gênero e afetividade sexual têm 35% mais chances de obter resultados financeiros acima da média do mercado.



Distribuição
Racial

Amarelas

2,5%

Brancas

62,1%

Indígenas

0,4%

Pardas

19,5%

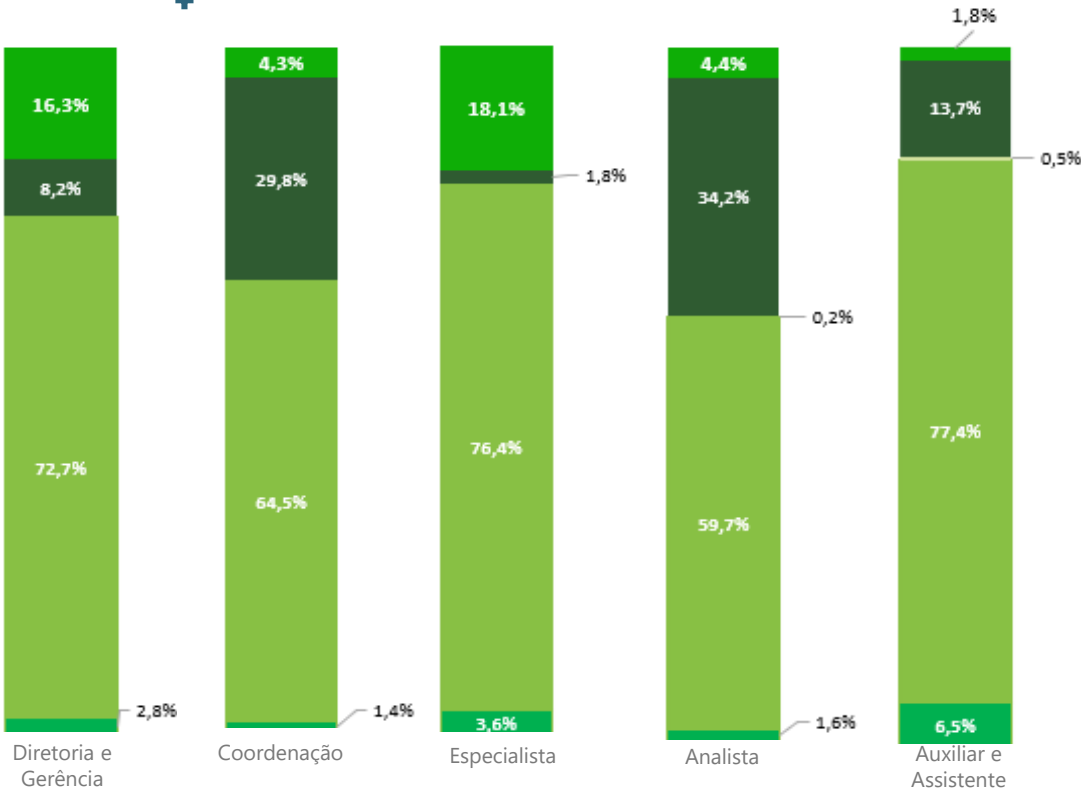
Pretas

15,5%

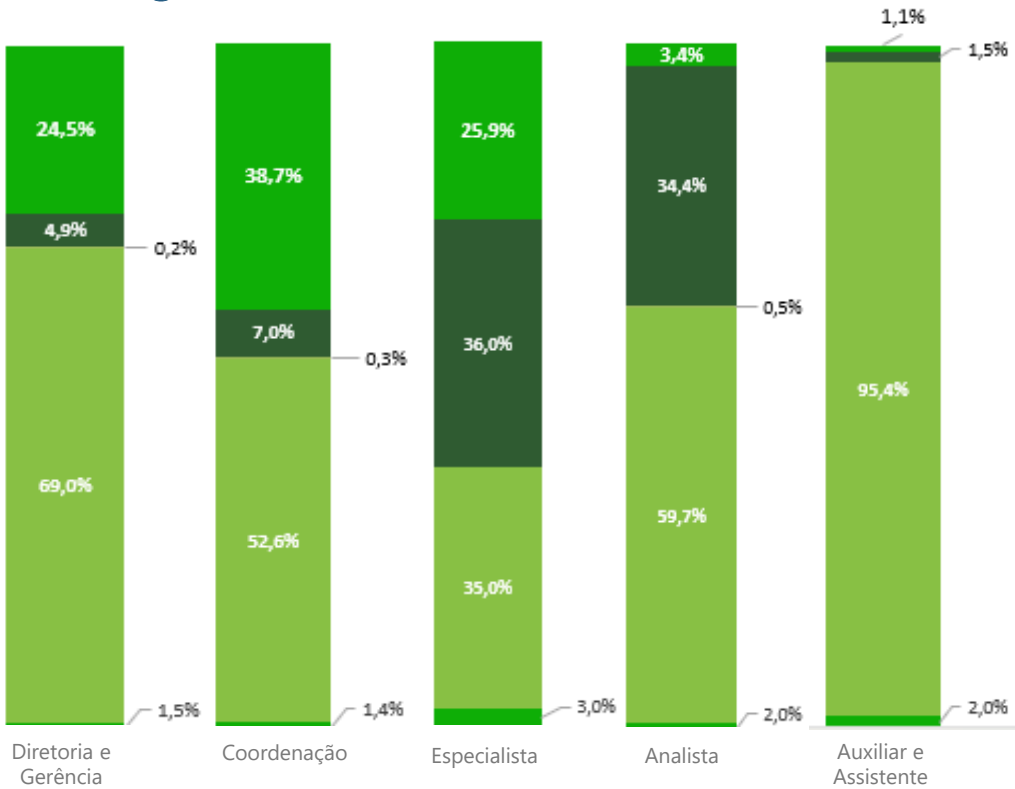
Raça por Hierarquia

Amarelas Brancas Indígenas Pardas Pretas

Feminino ♀

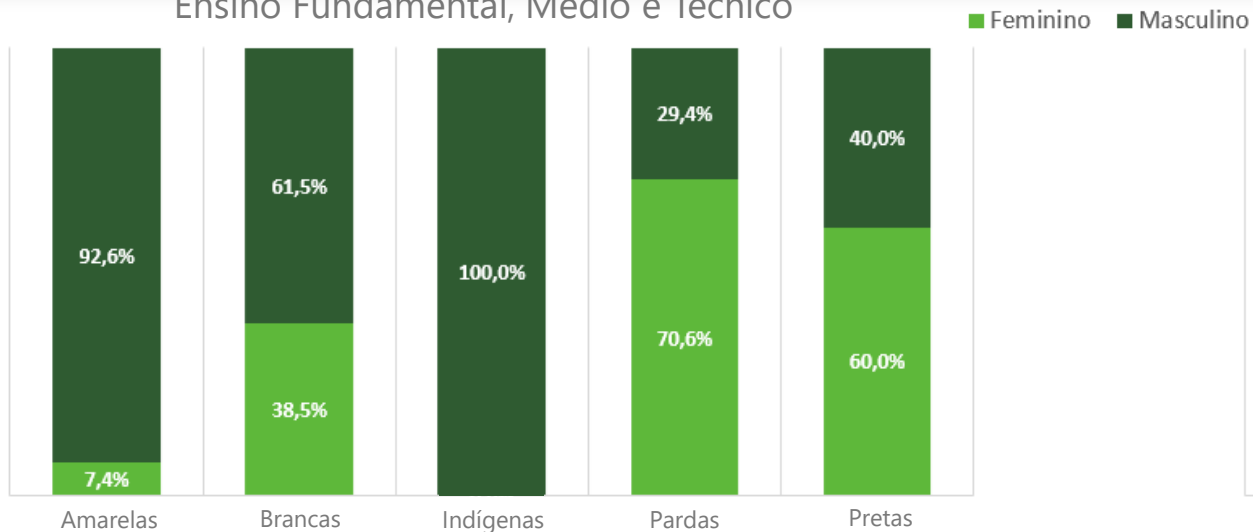


Masculino ♂

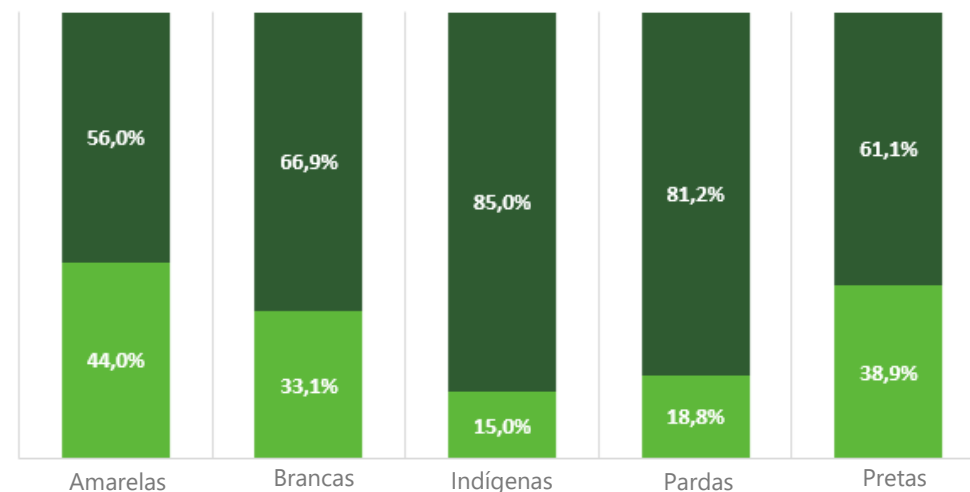


Raça, Gênero e Escolaridade

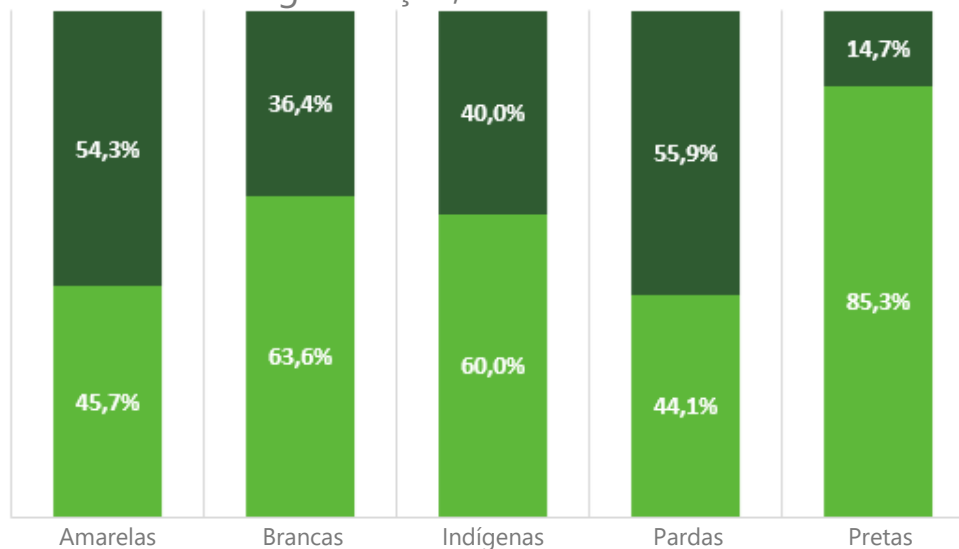
Ensino Fundamental, Médio e Técnico



Ensino Superior



Pós graduação, Mestrado e Doutorado



Inovação, inclusão e justiça social!

De acordo com os dados do Censo, **62,1%** dos trabalhadores do setor de TIC são **brancos**, enquanto **pretos** representam **15,5%**, **pardos** **19,5%**, **amarelos** **2,5%** e **indígenas** têm uma representatividade de apenas **0,4%**. A predominância de brancos no setor reflete fatores culturais, regionais e econômicos. O **relatório de diversidade da Brasscom***, com dados do primeiro semestre de 2024, destaca uma maior representatividade de profissionais negros nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, o que evidencia um problema estrutural no setor, já que as grandes empresas de tecnologia estão concentradas principalmente no Sudeste.

Diante desse cenário, algumas iniciativas têm surgido para promover a inclusão de pessoas negras no setor de tecnologia:

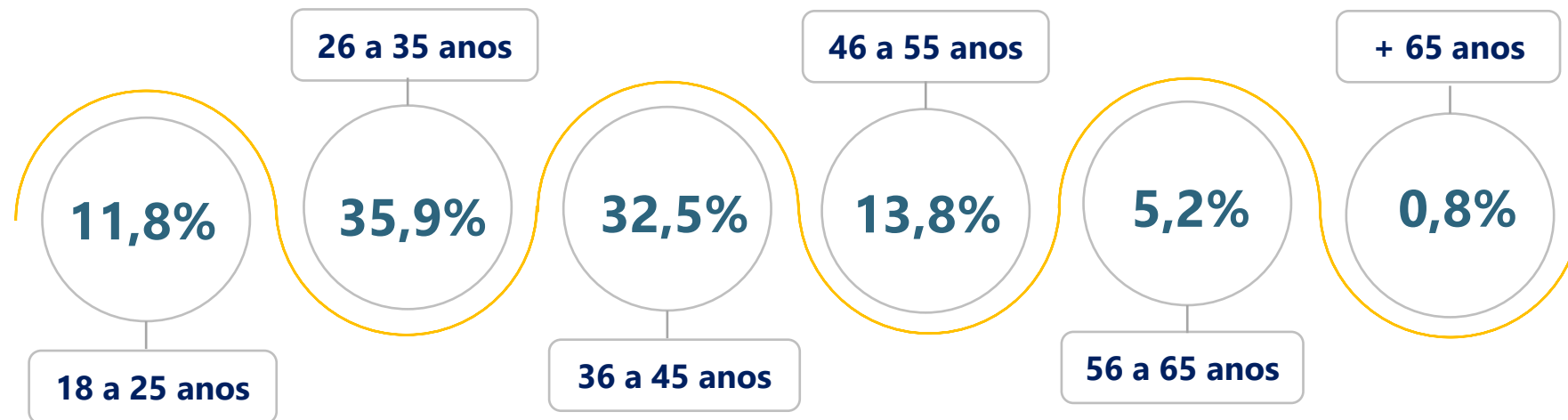
- ❑ **Cursos gratuitos e bootcamps em programação e dados, voltados especificamente para capacitação de negros**
- ❑ **Apoio a comunidades e associações para promover networking e oportunidade de carreira**
- ❑ **Ações afirmativas e metas de diversidade**
- ❑ **Grupos de apoio, afinidade e redes de apoio psicológico**

Apesar de algumas empresas terem aderido a esses programas voltados para o desenvolvimento de profissionais negros e para aumentar a representatividade, isso é apenas um passo.

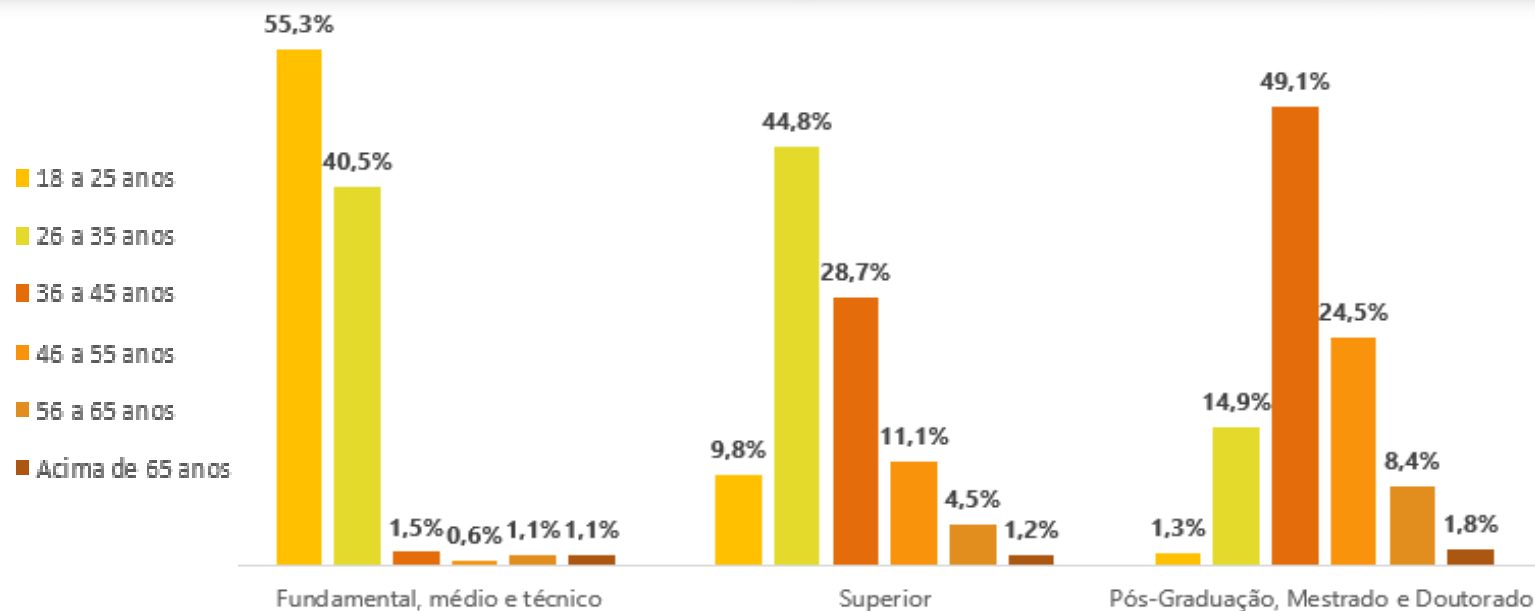
As organizações também precisam implementar processos e políticas que garantam a continuidade da inclusão, a retenção desses profissionais e o fortalecimento do senso de pertencimento.

Quando analisamos a diversidade racial nos **cargos de liderança** (diretoria e gerência), o cenário mostra que **pessoas pretas** representam **21,7%** e **brancas** **70,2%**. No entanto, ao considerar a questão de gênero, a desigualdade se torna mais evidente: apenas **16,3%** das **mulheres pretas** ocupam cargos de liderança, enquanto entre as **mulheres brancas** é de **72,7%**. Esses dados reforçam que os esforços de inclusão precisam não só ampliar a representatividade racial, mas também focar na promoção da equidade de gênero, especialmente para aumentar a presença de mulheres negras em posições de liderança no setor.

Faixa Etária | TIC



Faixa etária por escolaridade



8.117
pessoas
responderam
essa
pergunta

Faixa etária por hierarquia

- ❖ 48,5% dos coordenadores e gerentes têm entre 36 a 45 anos.
- ❖ 37,8% dos especialistas são compostos por trabalhadores de idade entre 36 a 45 anos.
- ❖ 40,6% dos analistas têm entre 26 a 35 anos, seguidos.
- ❖ 32,5% dos auxiliares e assistentes têm uma maior representação em trabalhadores entre 26 e 35 anos.

Ambiente Diverso, Equilibrado e Inovador

O censo apontou que **35,9%** dos **colaboradores do setor** têm entre **26 e 35 anos**. Profissionais na faixa de +65 anos representam **0,8%**. O resultado se alinha com o Relatório de Diversidade 1º semestre de 2024 da Brasscom, que ressalta a alta concentração de trabalhadores jovens no setor, levantando algumas hipóteses para tal fenômeno:

- ❑ **Evolução tecnológica e constante necessidade de atualização de habilidades:** o que pode representar um desafio para profissionais há muitos anos no mercado de trabalho.
- ❑ **Fatores estruturais:** salários elevados e benefícios atraem muitos jovens em busca de estabilidade financeira e crescimento profissional e permite que populações mais maduras construam uma carreira sólida e alcancem uma aposentadoria estável.
- ❑ **Cultura dinâmica e inovadora do setor:** tende a atrair trabalhadores mais jovens, que estão mais familiarizados com as novas tecnologias e alinhados com as tendências emergentes.

Em contrapartida, os profissionais mais **experientes** podem trazer conhecimentos importantes para o setor, incluindo **práticas de negócios**, estratégias de mercado e **tendências de longo prazo**, ajudando a moldar a **direção estratégica** das empresas e assegurando que elas se adaptem às mudanças e permaneçam competitivas, além de poder contribuir com as seguintes ações:

- ❑ **Mentoria, desenvolvimento de Talentos e treinamentos para maior idade**
- ❑ **Design inclusivo levando em conta as necessidades de diferentes faixas etárias**
- ❑ **Estabelecimento de diretrizes e promoção de cultura de inclusão digital, mudando a percepção de que tecnologia é para gerações mais jovens**

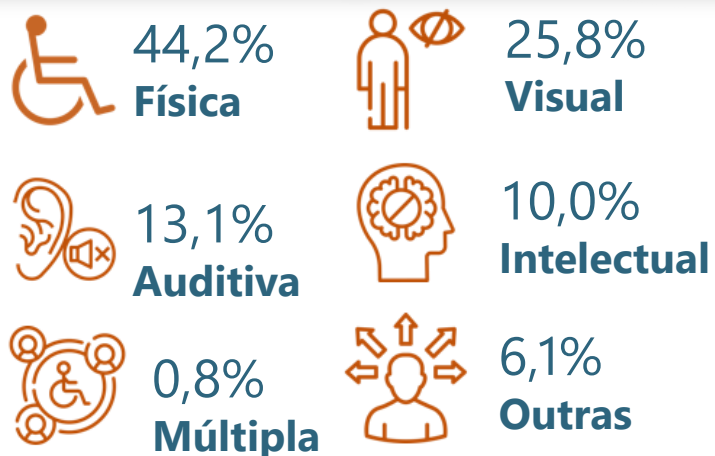
49,1% dos **trabalhadores** que **concluíram** ou **ingressaram** em cursos de **pós-graduação, mestrado e doutorado** estão na faixa de **36 a 45 anos**. Possivelmente isso acontece pelo aumento do **interesse dessa faixa etária por especialização em tecnologia** em suas carreiras. Esses fatores revelam como é fundamental a interação e a colaboração entre diferentes gerações para criar um ambiente de trabalho diverso, equilibrado e inovador.

Pessoas com Deficiência | TIC

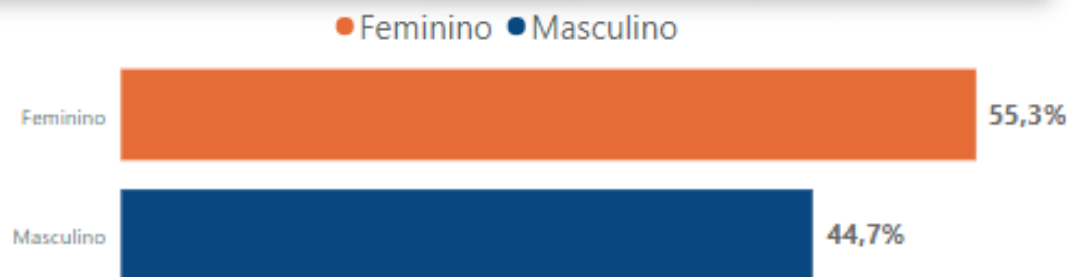
Proporção PcDs | Censo

3,7%

Colaboradores por Deficiência



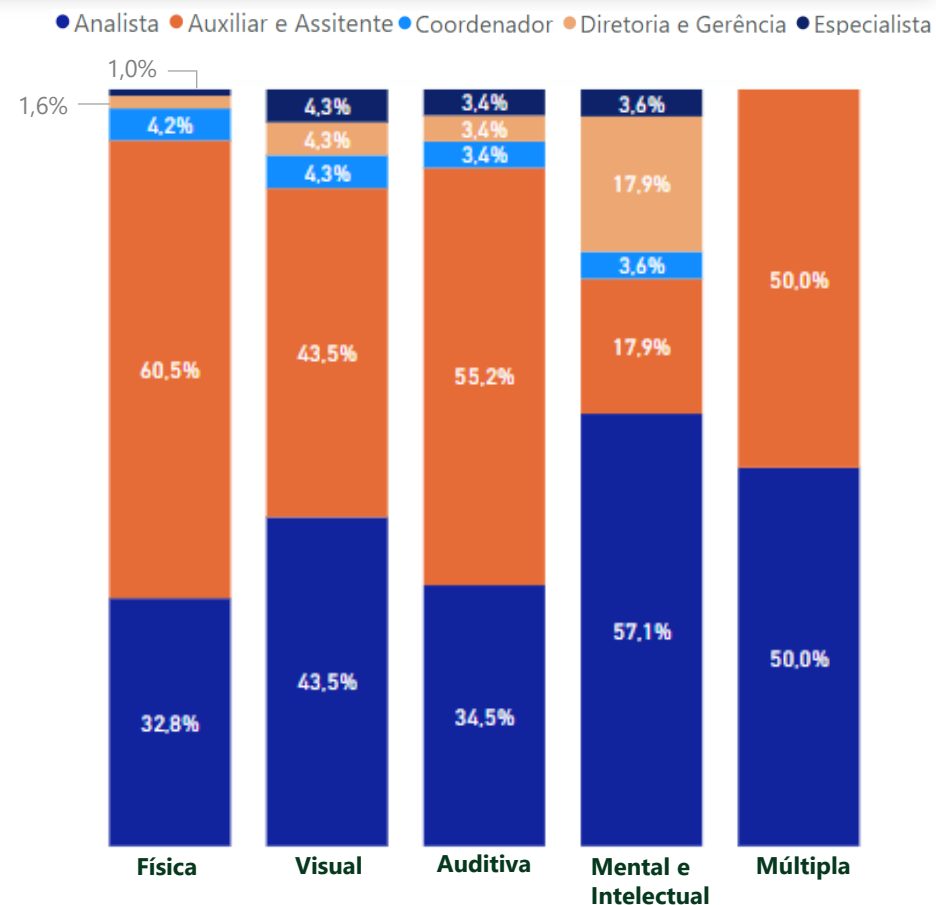
Gênero



Proporção PcDs | População Nacional

8,9%

Hierarquia de PcDs por Deficiência



Inclusão e Acessibilidade

O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) indica que **8,9%** da população brasileira tem alguma deficiência. Em comparação, os dados do Censo mostram que, no setor de TIC, **3,7%** dos trabalhadores são pessoas com deficiência. Assim como outros setores, o setor TIC enfrenta desafios na contratação de PCDs, incluindo a falta de acessibilidade física nos locais de trabalho, preconceito e discriminação em processos de seleção e a carência de profissionais preparados para a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas. Superar esses desafios pode criar um ambiente de trabalho mais diversificado e inclusivo, trazendo benefícios não só para as pessoas com deficiência (PcDs), mas também para a cultura organizacional e o desempenho geral da empresa.

Iniciativas que as empresas do setor TIC vêm tomando para mudar esse cenário são:

- ❑ **Adequação e informação:** Parcerias com organizações especializadas para aprimorar a adaptabilidade e implementar práticas mais inclusivas.
- ❑ **Treinamentos e conscientização:** Promoção de treinamento aos colaboradores para quebrar estigmas de capacitismo.
- ❑ **Acessibilidade Digital:** Investir em adaptações físicas e tecnológicas, como interfaces de software acessíveis, teclados e dispositivos adaptados, leitores de tela em voz alta como JAWS e NVDA.
- ❑ **Divulgação de Vagas:** Utilizar canais que atinjam PcDs e garantir que a comunicação sobre oportunidades de emprego seja inclusiva.
- ❑ **Contratação e capacitação:** Adaptar os processos seletivos para garantir que todos os candidatos tenham a chance de demonstrar suas habilidades.

Outro desafio nas empresas é promover a inclusão de PcDs em cargos de liderança. Isso não se trata apenas de justiça social, mas também de uma estratégia competitiva. Muitas empresas ainda não investem em programas de capacitação e mentoria específicos para PcDs, o que limita suas oportunidades de crescimento profissional. Como resultado, esses profissionais frequentemente permanecem nos mesmos cargos por anos, enquanto as vagas para PcDs são estigmatizadas como posições limitadas e sem perspectivas de evolução para outras áreas da empresa.

Um dos obstáculos para essa inclusão é a percepção comum entre as lideranças de que as vagas para PcDs constituem uma "categoria própria" a ser preenchida, em vez de oportunidades integradas em diversas áreas da organização. Essa visão restrita reflete a falta de letramento para compreender que PcDs não devem ser vistos como uma "categoria", mas como profissionais que podem contribuir amplamente. Além disso, os líderes carecem de formação adequada para apoiar a ascensão de PcDs, promovendo modelos de liderança inclusivos e caminhos claros para o desenvolvimento de carreira.

Legislação

A Lei de Cotas (Lei nº8.213/1991) estabelece que empresas com 100 ou mais colaboradores devem reservar um percentual de suas vagas que vai de 2% a 5%.



Percepção dos Trabalhadores sobre a Diversidade nas Empresas do Setor de TIC

É um ambiente inclusivo para diversas etnias?



Ambiente inclusivo para PcDs?



Há um quadro de pessoas diversas em diferentes cargos?



Há igualdade de oportunidades na sua empresa?



Já recebeu reconhecimento na sua empresa?



Práticas discriminatórias são repudiadas e combatidas?



Foram realizadas perguntas qualitativas aos participantes, a avaliação é mensura da pelas opções "Totalmente inclusivo" e "inclusivo, mas pontos a melhorar"

De forma geral, sobre o ambiente diverso e inclusivo na empresa em que você trabalha, de 0 a 10, como você avalia? Sendo 0 nada inclusivo e 10 muito inclusivo.



Avaliação Geral

74,3%

dos respondentes avaliaram com notas acima de 8 que o ambiente em que trabalham é inclusivo

Participantes



Declaração de Uso

O conteúdo com a indicação de confidencialidade é de uso restrito da Brasscom e suas Associadas. A Brasscom não se responsabiliza por quaisquer usos que venham a ser feitos por terceiros, nem suas possíveis consequências nas esferas patrimonial, pessoal ou outras de qualquer natureza.

Liderança



Affonso Nina
Presidente Executivo



Mariana Oliveira
Diretora Executiva

Coordenação



Helena Loiola Persona
Coordenadora de Inteligência

Equipe



Ricardo Parrilla Novais
Analista de Inteligência



Mateus Ortega Mendes
Assistente de Inteligência



Luana Lucio de Jesus
Estagiária de Inteligência

Obrigado!



brasscom.org.br

Siga-nos nas redes sociais

