

# State of Data 2025 - 2026

Um raio-x dos profissionais de dados do Brasil

## Sobre a pesquisa

A presente edição da pesquisa State of Data marca, pelo quinto ano consecutivo, a parceria entre o Data Hackers — a maior comunidade de dados do Brasil — e a Bain & Company, consultoria global reconhecida por impulsionar mudanças transformadoras que moldam o futuro dos negócios. Juntas, as duas organizações unem esforços para mapear o mercado de trabalho em dados no Brasil.

A pesquisa foi conduzida entre 14 de outubro e 18 de dezembro de 2025 e contou com 3.200 respondentes brasileiros. A amostra reflete a visão de variados papéis de atuação em empresas, como os de analista de dados, cientista de dados e engenheiro de dados, bem como diferentes perfis de experiência profissional, incluindo analistas júnior, pleno, sênior, especialistas e gestores.

Os resultados desta edição atualizam os indicadores relacionados a perfil demográfico, formação, atuação no setor, remuneração, rotatividade, fatores de satisfação no ambiente de trabalho e diversidade no mercado de talento em dados, comparando a evolução desses indicadores com os resultados da última edição.

Além disso, pudemos também avaliar a evolução do impacto que o surgimento da IA generativa teve nas prioridades das empresas, quais os principais receios para utilização e como essa tecnologia está impactando a produtividade dos profissionais.

Nosso objetivo com esta nova edição é expandir a visão abrangente iniciada com a pesquisa State of Data de 2021, fornecendo parâmetros comparativos que possam servir como referência tanto para profissionais quanto para empresas no aprimoramento das relações de trabalho.

Esperamos que a leitura seja informativa e enriquecedora.



**Lucas Bossi**  
Head of Advanced Analytics  
Bain Company South America



**Gabriel Lages**  
Co-founder  
Data Hackers

Nota: Todos os dados da pesquisa desconsideram respondentes das categorias: desempregados, apenas estudantes e que preferiram não informar a situação de trabalho. A fonte para todos os dados da pesquisa pertence aos relatórios da pesquisa State of Data no período de 2021 a 2025.

Copyright © 2025 Bain & Company, Inc. Todos os direitos reservados.

## Conteúdo

<b>Principais resultados .....</b>	<b>2</b>
<b>Perfil demográfico .....</b>	<b>3</b>
<b>Formação e experiência .....</b>	<b>5</b>
<b>Trabalho atual .....</b>	<b>7</b>
<b>Trabalho remoto .....</b>	<b>15</b>
<b>Remuneração .....</b>	<b>20</b>
<b>Diversidade .....</b>	<b>24</b>
<b>IA Generativa .....</b>	<b>32</b>

## Principais resultados

A pesquisa State of Data, realizada através de uma parceria da comunidade Data Hackers e da Bain & Company, é o maior e mais completo raio-x sobre os profissionais de dados no Brasil. Em um mercado em constante mudança, a pesquisa revela que os profissionais de dados são altamente demandados pelas empresas - o que se reflete em diferentes aspectos de formação/migração dos profissionais, satisfação com os empregadores, preferências por tipos específicos de trabalho e remuneração. Os principais resultados da pesquisa revelam que:

- Em relação a mudanças de emprego, 51,3% dos respondentes participaram de entrevistas de emprego nos seis meses anteriores à pesquisa, um número em linha com o observado na edição de 2025 (50,1%) e menor do que em 2021, quando 61,4% dos respondentes haviam participado de entrevistas. O principal critério levado em consideração pelos profissionais de dados para escolher uma empresa é a remuneração (83,4% do total de menções na presente edição versus 81,2% na edição de 2025).
- O modelo de trabalho dos profissionais de dados se tornou mais presencial, com apenas 39,6% adotando o sistema 100% remoto (45,7% na última edição). O modelo 100% presencial aumentou de 16,3% na última edição para 20,7% na edição atual da pesquisa. Por fim, o modelo híbrido com dias fixos aumentou de 17,4% na edição de 2025 para 20,1%. Caso a empresa retorne ao formato totalmente presencial, 71,6% dos profissionais pretendem procurar outra oportunidade, híbrida ou remota - percentual menor do que o da última edição (75%).
- A remuneração dos profissionais de dados aumentou, em média, 6,7% entre 2024 e 2025 - acima da inflação oficial no período (4,26%). Dos respondentes da pesquisa, 25% reportam ter presenciado layoffs nas empresas em que trabalharam em 2025 (versus 29,5% em 2024).
- Impactos no desempenho do trabalho em relação a diversidade de gênero, cor/raça/etnia e portadores de deficiência continuam sendo um tema relevante. Sessenta e dois por cento dos respondentes do gênero feminino; 23% da população dos profissionais que se identificam como pardos; 57,7% dos pretos e 45,2% dos profissionais com deficiência consideram que suas experiências no trabalho são afetadas. Os aspectos mais citados são relacionados a quantidade de vagas recebidas, aprovação em processos seletivos e velocidade e oportunidades de progressão de carreira.
- O tema IA generativa tornou-se ainda mais presente em 2025: 90% dos respondentes da pesquisa mencionaram que esta é uma das iniciativas das empresas onde trabalham. Entretanto, na maioria das empresas os colaboradores ainda utilizam a IA generativa de forma independente e descentralizada (58,4%). Das empresas que ainda não estão trabalhando com IA generativa, os principais motivos indicados são a percepção de que os dados não estão prontos para uso da IA generativa (34%) e a falta de expertise ou recursos (33,5%). A IA generativa também está sendo utilizada como ferramenta de produtividade para 98% dos respondentes, com a empresa pagando por soluções de IA com foco em produtividade para 42% dos respondentes.

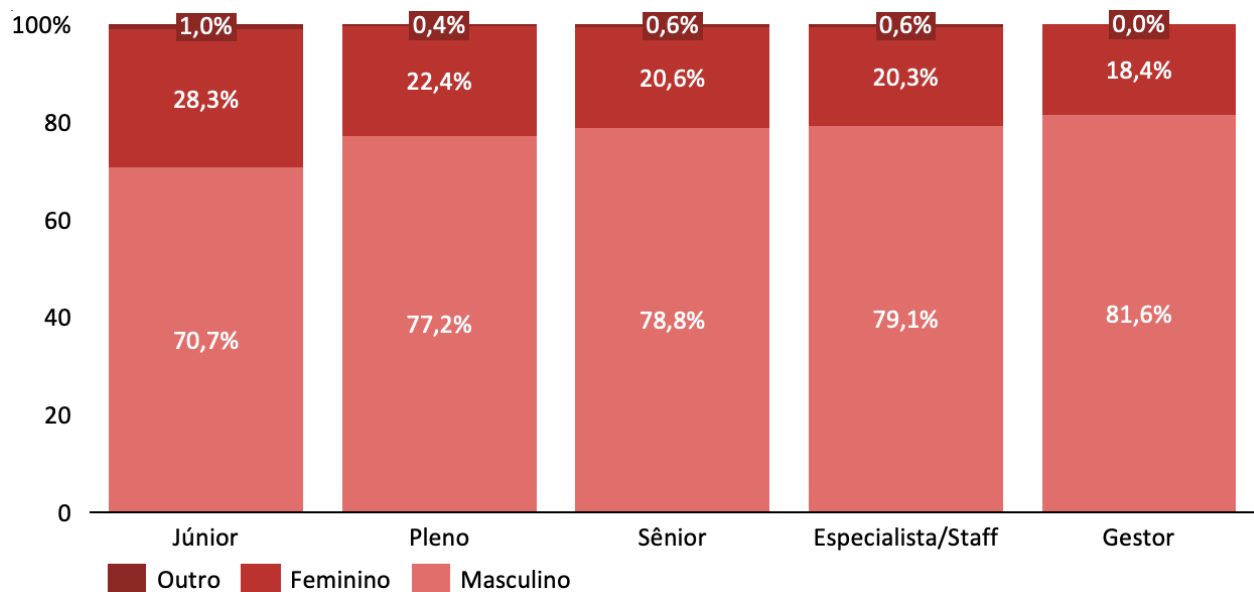
## Raio-x dos profissionais de dados do Brasil

### Perfil demográfico

A presente edição da pesquisa State of Data apresenta uma amostra de respondentes similar à edição anterior no que diz respeito ao perfil demográfico. A maioria dos respondentes ainda é composta pelo gênero masculino (77,8%) e a participação de outros gêneros na amostra nesta edição alcançou 22,2%, percentual ligeiramente menor do que o da última edição, de 23,9%. A maioria dos profissionais ainda se encontra na faixa dos 21 aos 40 anos (81,6%); está concentrada nas regiões Sul e Sudeste (78,7%) e possui como escolaridade mínima a graduação (89,2%). A formação nas áreas de exatas ainda é preponderante (73,1%), semelhante ao observado na edição de 2025 (70,9%).

Em termos de gênero, a participação relativa de pessoas do gênero feminino ainda é maior em perfis de início de carreira (28,3% e 22,4% das respondentes identificadas como “júnior” e “pleno” respectivamente). A participação de profissionais do gênero feminino no quesito “gestores” foi ligeiramente menor em relação à edição anterior, com 18,4% das respondentes (versus 19% na edição de 2025). Nota-se, também, um número pequeno de respondentes que se declaram como não binários, em todos os níveis de cargo (*Figura 1*).

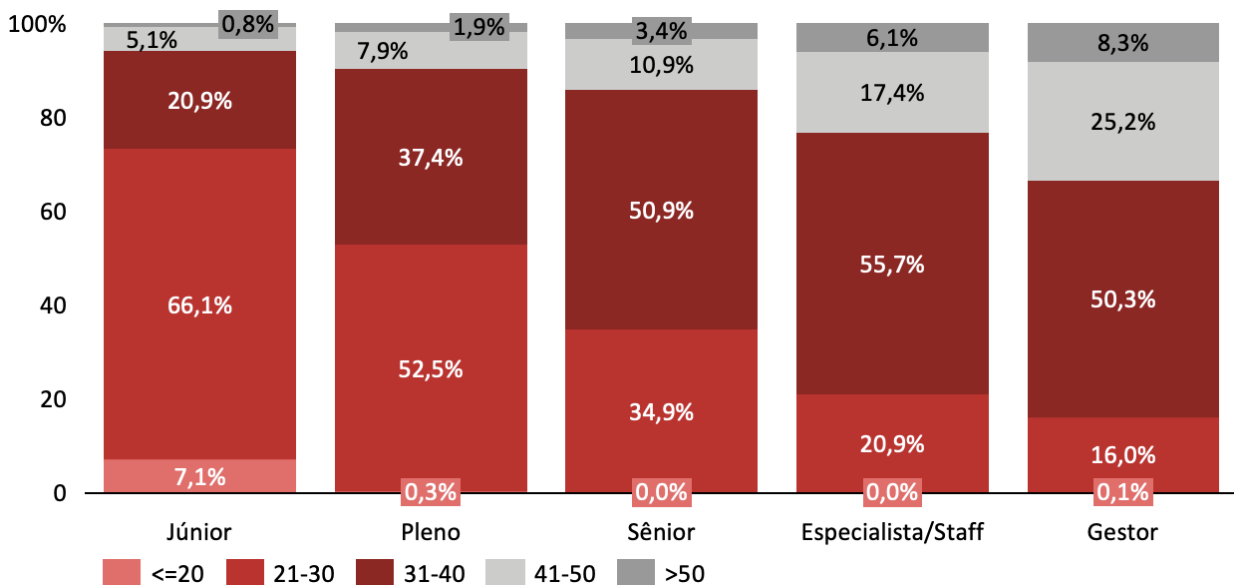
**Figura 1:** Distribuição de gênero por nível de cargo

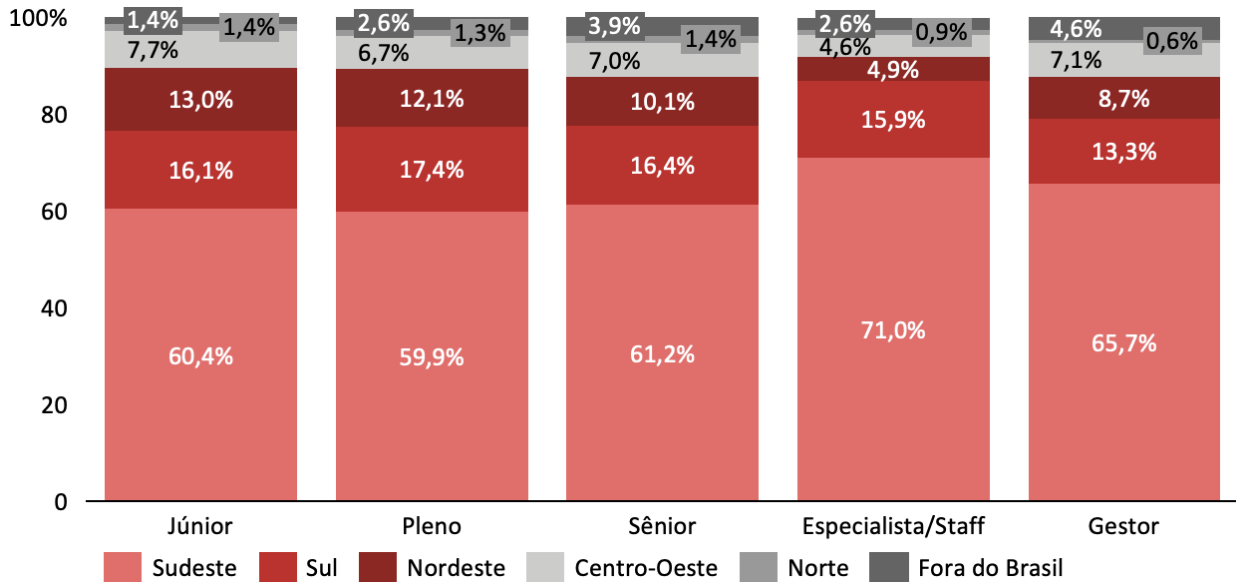


Em relação ao perfil etário, os níveis de cargo júnior e pleno possuem maior concentração na faixa dos 21 aos 30 anos (66,1% e 52,5%, respectivamente), enquanto os níveis de cargo especialista e de gestores possuem maior concentração na faixa dos 31 aos 40 anos (55,7% e 50,3%, respectivamente). O percentual de respondentes classificados como gestores com idade de 21 a 30 anos (16%) reduziu em relação ao ano anterior (20,1%), confirmando a tendência de amadurecimento desse nível de cargo, dado que esse indicador era de 33,4% em 2021 (Figura 2).

A maior parte dos profissionais de dados no Brasil ainda vive no Sudeste (62,8%) e Sul (15,8%); 3,2% vivem fora do Brasil, representando leve aumento em relação ao dado da última edição (2,7%). A concentração de profissionais no Sudeste aumenta para cargos de gestão em relação ao nível júnior de cargo (65,7% versus 60,4%), indicando que a região ainda concentra os polos administrativos e tecnológicos das empresas (Figura 3). Ainda existe alta dispersão entre os profissionais que vivem atualmente fora do Brasil: 30 países foram apontados nas respostas, com destaque para Portugal (32,8%), Alemanha (9%), Canadá (7,4%) e Espanha (7,4%). Além disso, 16,7% dos respondentes nasceram ou se formaram em locais diferentes dos que vivem hoje, o que representa uma redução em relação ao percentual da última edição (19,2%).

**Figura 2:** Distribuição de idade por nível de cargo



**Figura 3:** Distribuição de local de residência por nível de cargo

Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

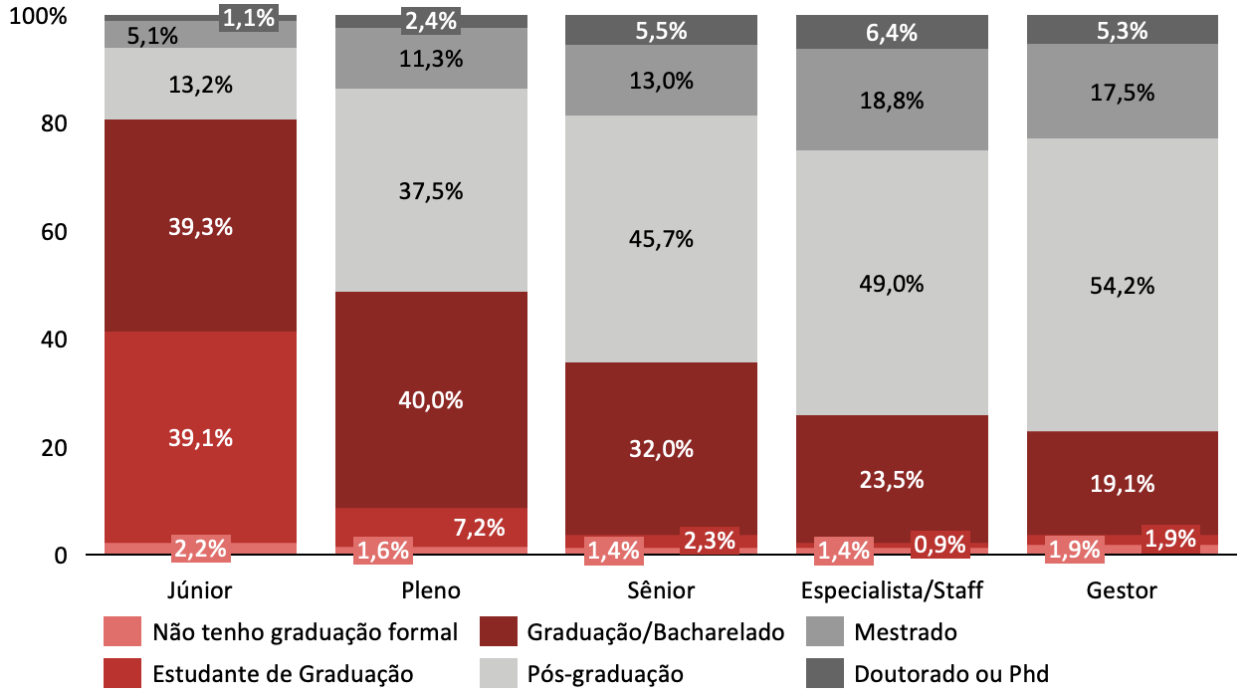
### Formação e experiência

Os profissionais da área de dados no Brasil possuem alto nível de instrução formal, com índice de 58% de pós-graduados no total de respondentes - aumento de 55% em relação ao ano anterior. Entre os níveis de cargo, mesmo no nível júnior, 19,5% dos respondentes possuem algum tipo de pós-graduação. Parte desse fenômeno pode ser explicado por profissionais que buscam maior grau de instrução antes de entrar no mercado de trabalho ou migram de outras áreas para a de dados e assumem um cargo de nível júnior. Nos níveis de especialista e de gestão, a proporção de respondentes que possuem algum nível de pós-graduação é de 74,2% e 77,1%, respectivamente, evidenciando a predominância desse tipo de formação para os profissionais (*Figura 4*).

Quanto à área de formação, ainda se destaca a predominância de áreas relacionadas à TI e Engenharia (37,8% e 20,5% do total de respondentes, respectivamente), embora um número relevante de profissionais já tenha como formação cursos relacionados à ciência de dados e inteligência artificial, representando 8,1% dos respondentes (*Figura 5*).

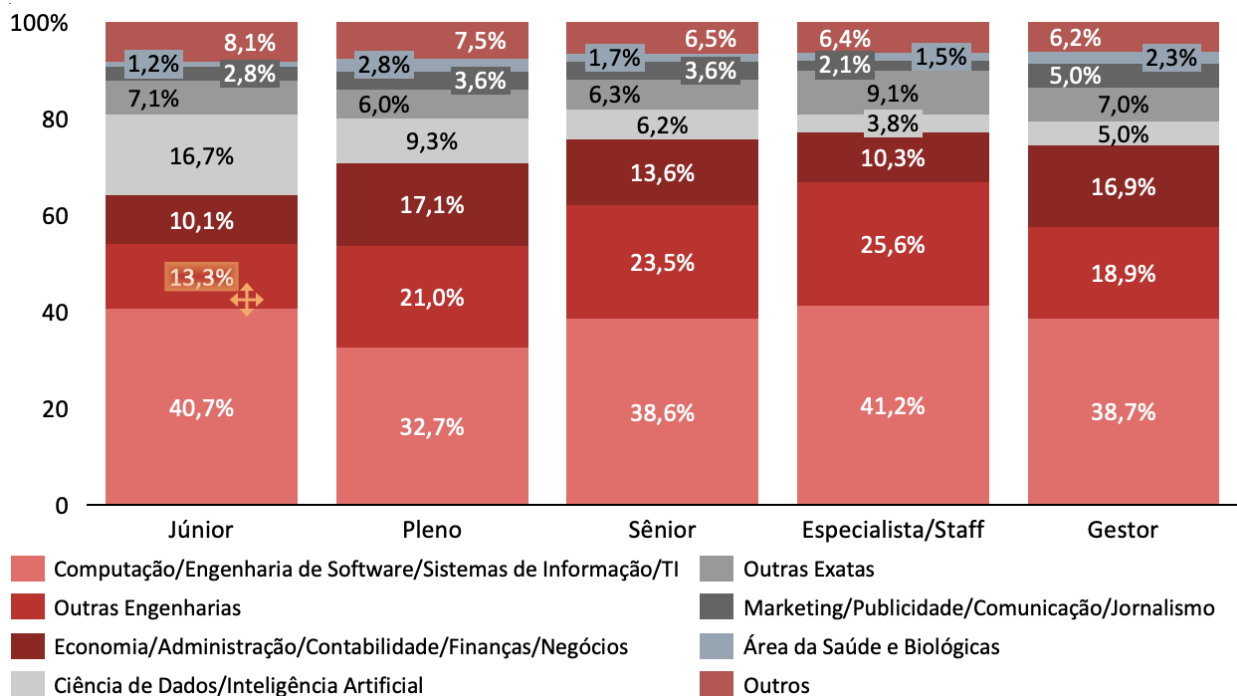
Em relação à experiência de trabalho, 54,1% dos profissionais que atuam na área de dados não têm experiência prévia na área de TI, semelhante ao observado na última edição (54,2%).

**Figura 4:** Distribuição de nível de instrução formal por nível de cargo



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 5:** Distribuição de área de formação por nível de cargo



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

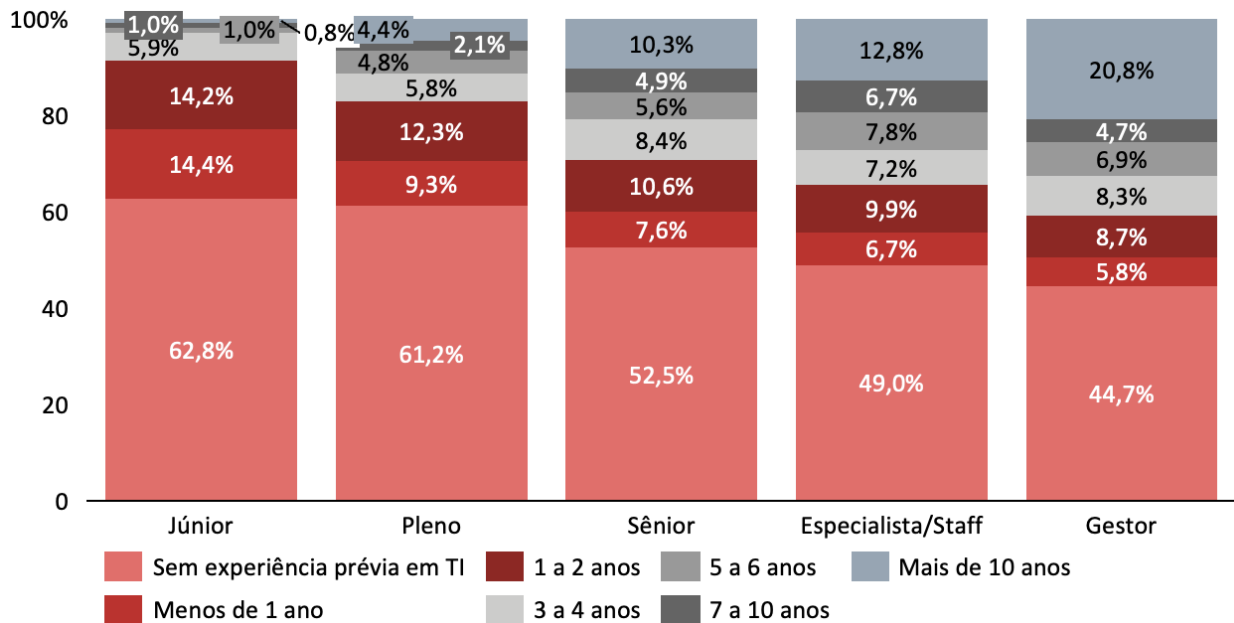
Ainda assim, a experiência prévia em TI para cargos de maior senioridade é muito significativa, com 30,8% dos respondentes indicando experiência anterior de pelo menos quatro anos na área de TI para os níveis de especialista e de gestão e 18,2% dos respondentes nesses níveis indicando experiência de mais de dez anos na área (Figura 6).

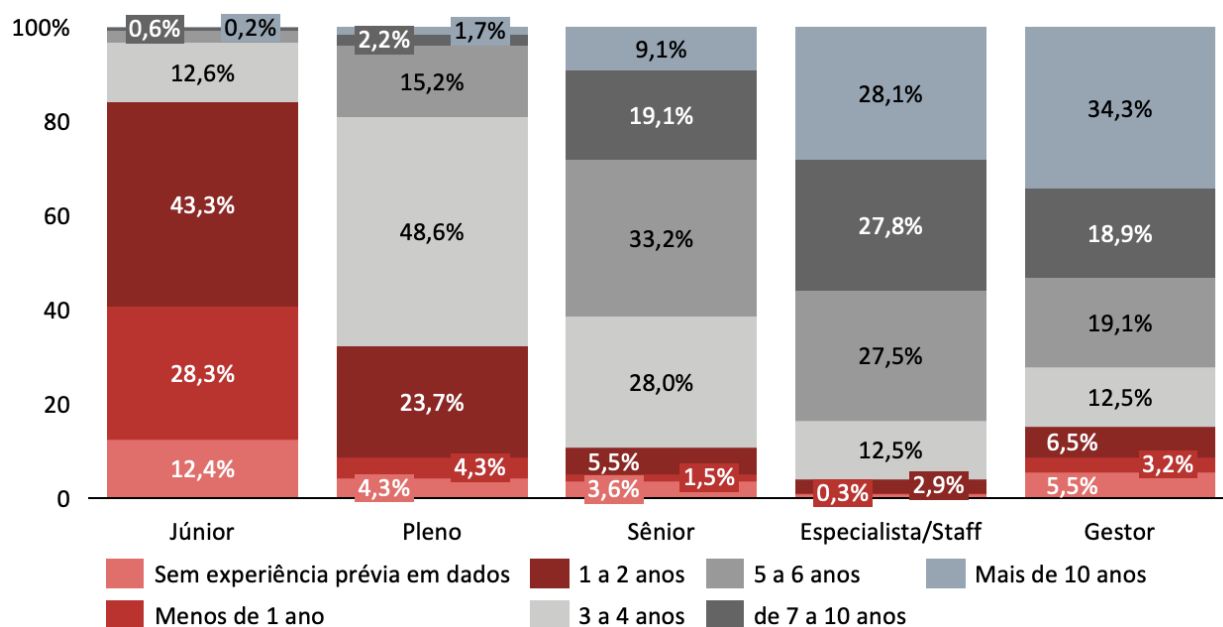
Quanto à experiência específica na área de dados, profissionais de nível júnior possuem em sua maioria até 2 anos de experiência (84,1%). Para o nível pleno, a maioria dos profissionais possui entre 1 e 4 anos de experiência (72,4%). Já no caso de profissionais de nível sênior, a maior parcela se encontra nas faixas que compreendem de 5 a 10 anos de experiência (80,2%). Por último, 28,1% dos especialistas e 34,3% dos gestores possuem mais de 10 anos de experiência na área de dados, o que indica a consolidação da senioridade para cargos neste nível. Apesar dessas concentrações, nota-se muita dispersão em todos os níveis, sugerindo que diferentes empresas podem ter políticas ou necessidades específicas de preenchimento dessas posições (Figura 7).

### Trabalho atual

As áreas de Tecnologia/Digital e de Serviços Financeiros concentram 43,6% dos profissionais de dados do Brasil. Ainda assim, a categoria “Outros”, que reúne mais de dez subsegmentos diferentes, concentra 35,2% dos profissionais, indicando uma alta diversidade de segmentos em que os profissionais atuam no Brasil (Figura 8).

**Figura 6:** Anos de experiência prévia em TI por nível de cargo



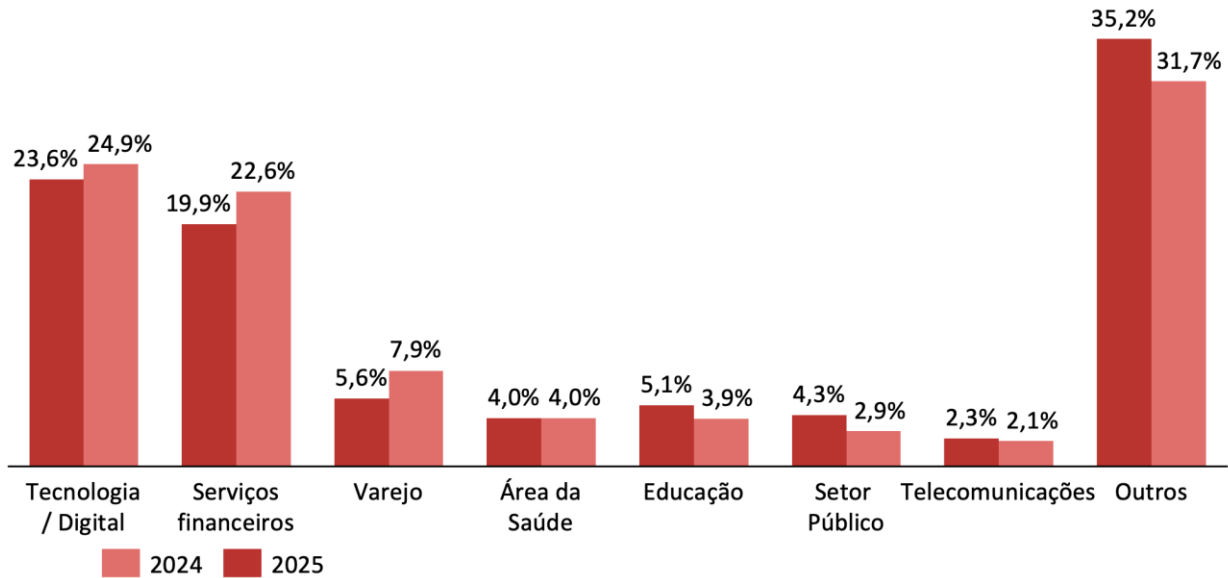
**Figura 7:** Anos de experiência em dados por nível de cargo

Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

Em relação ao tamanho das empresas, a distribuição de profissionais continua bastante diversificada, com participação relevante de profissionais de dados mesmo em empresas de menor porte. Atualmente, apenas 16,8% das empresas com até 100 funcionários não possuem profissionais de dados (versus 33,7% em 2023). A proporção de profissionais de dados aumenta conforme o porte: 66,1% das empresas de mais de 3 mil funcionários possuem pelo menos 50 profissionais de dados (*Figura 9*).

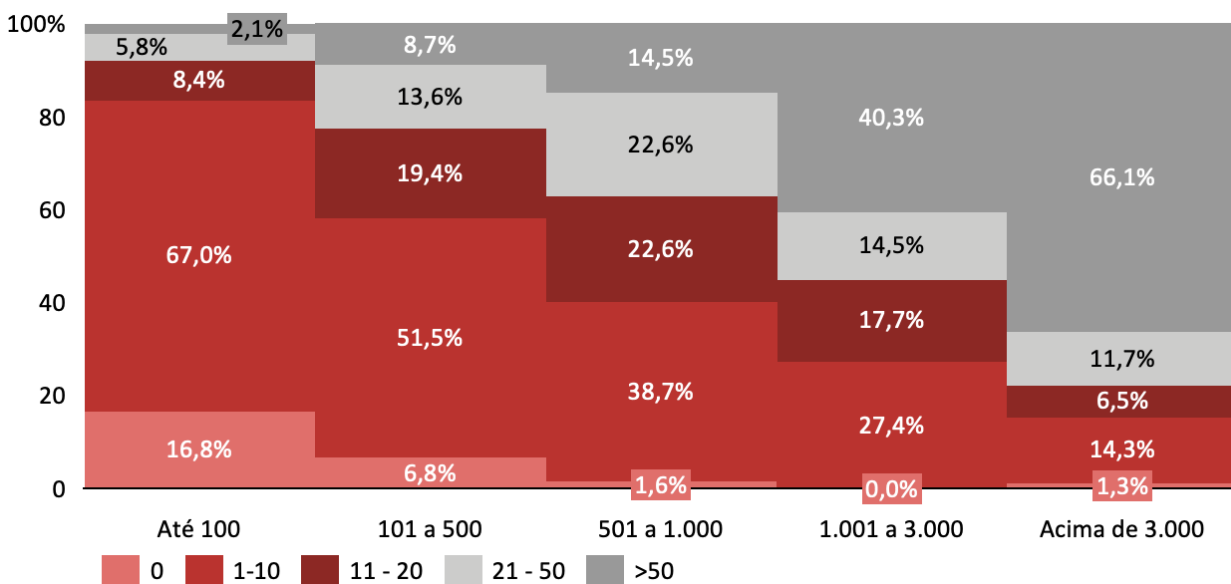
O nível de insatisfação dos profissionais com a empresa atual se manteve semelhante ao do último ano, com 30,9% dos profissionais insatisfeitos (versus 31,2% na edição de 2025). Profissionais de nível especialista estão mais satisfeitos do que profissionais de nível júnior (75,1% de satisfação para nível especialista e 63,4% para nível júnior). Esse fato pode ser explicado em parte por um viés de sobrevivência (sugerindo que profissionais insatisfeitos com a empresa tendem a trocar de emprego antes de evoluir na carreira) e em parte pela maturidade de escolha, pelo indivíduo, de empresas mais adequadas a seu perfil, algo que aumenta conforme a senioridade no mercado de dados (*Figura 10*).

**Figura 8:** Segmento de atuação dos atuais empregadores

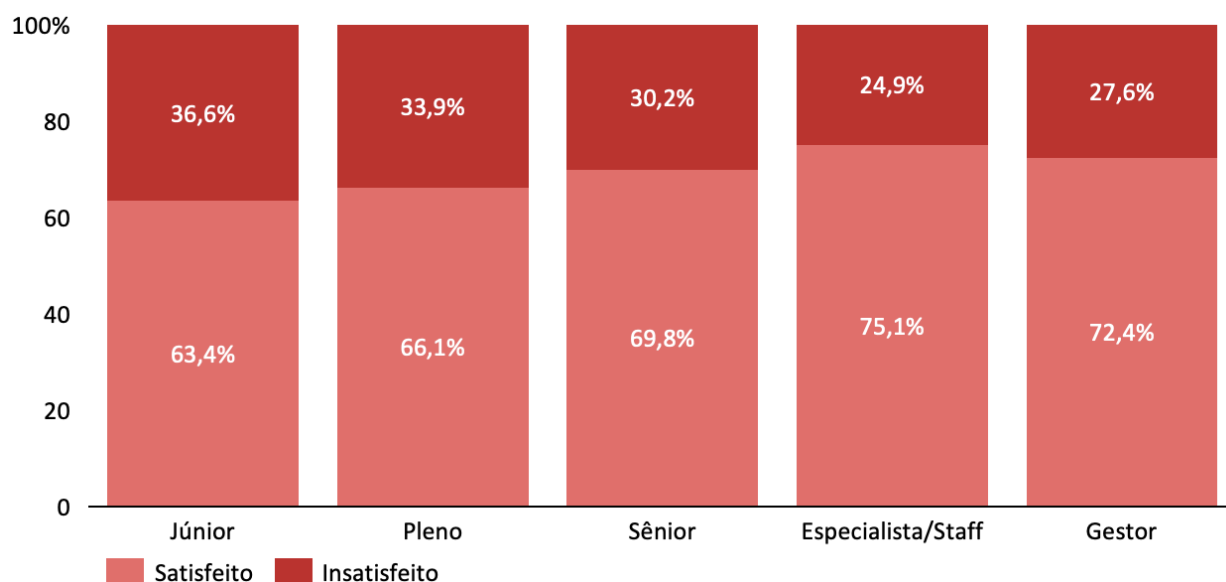


Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 9:** Tamanho dos atuais empregadores (total de funcionários) e quantidade de profissionais de dados



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

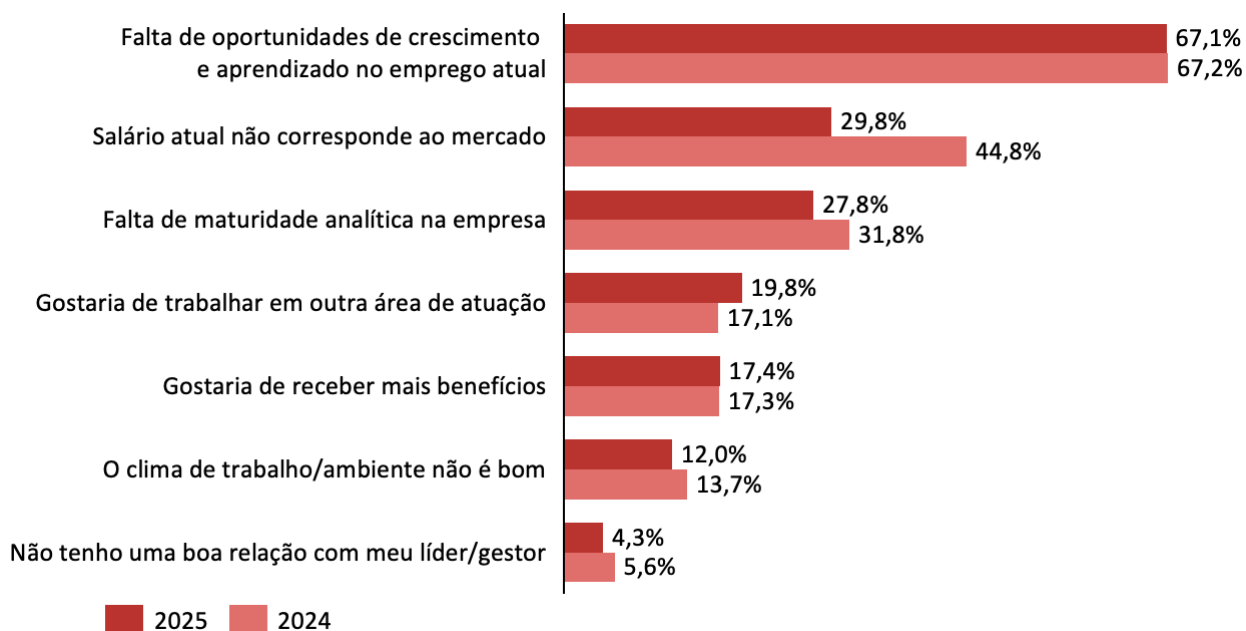
**Figura 10:** Satisfação com a empresa atual por nível de cargo

Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

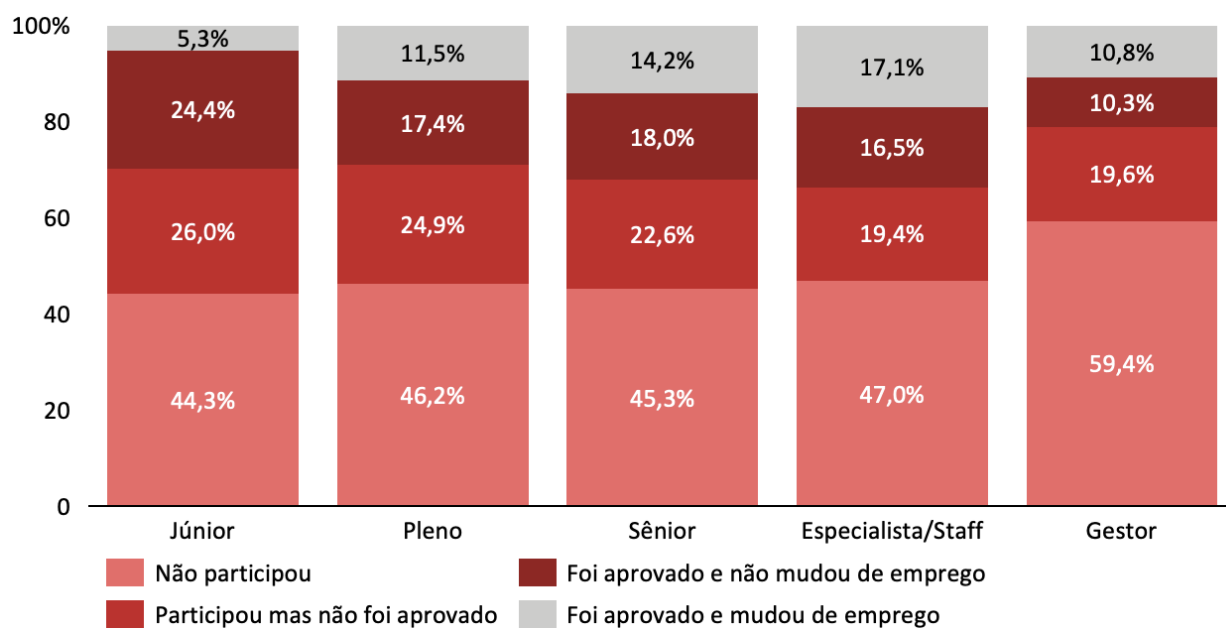
Para os profissionais insatisfeitos, o principal motivo continua sendo a falta de oportunidades de crescimento e aprendizado no emprego atual (67,1% das respostas). Outros fatores que contribuem para a insatisfação são a discrepância de salário em relação ao mercado (29,8%) e a falta de maturidade analítica da empresa (27,8% do total) (*Figura 11*).

Em relação a mudanças de emprego, 51,3% dos respondentes participaram de entrevistas de emprego nos seis meses anteriores à pesquisa, um número similar ao da edição de 2025 (50,1%) e consideravelmente menor do que em 2021, quando 61,4% dos respondentes haviam participado de entrevistas. Dos profissionais que participaram de entrevistas, 17% foram aprovados e mudaram de emprego. A capacidade de retenção das empresas foi reduzida em relação à última edição, com 59,2% dos aprovados optando por mudar de emprego (versus 60,4% das respostas de 2024) (*Figura 12*).

A intenção de mudar de emprego nos próximos seis meses está diretamente relacionada ao nível de satisfação com o emprego atual. Para os profissionais satisfeitos, 19,4% estão em busca de novas oportunidades dentro e fora do Brasil e 8,5% procuram emprego apenas fora do país. Ainda que não estejam ativamente à procura de novas oportunidades, 46,6% dos respondentes estão abertos a propostas, com um percentual relativamente constante entre todos os níveis de cargo.

**Figura 11:** Motivo de insatisfação com a empresa atual (caso insatisfeito)

Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 12:** Participação em entrevistas nos últimos seis meses por nível de cargo

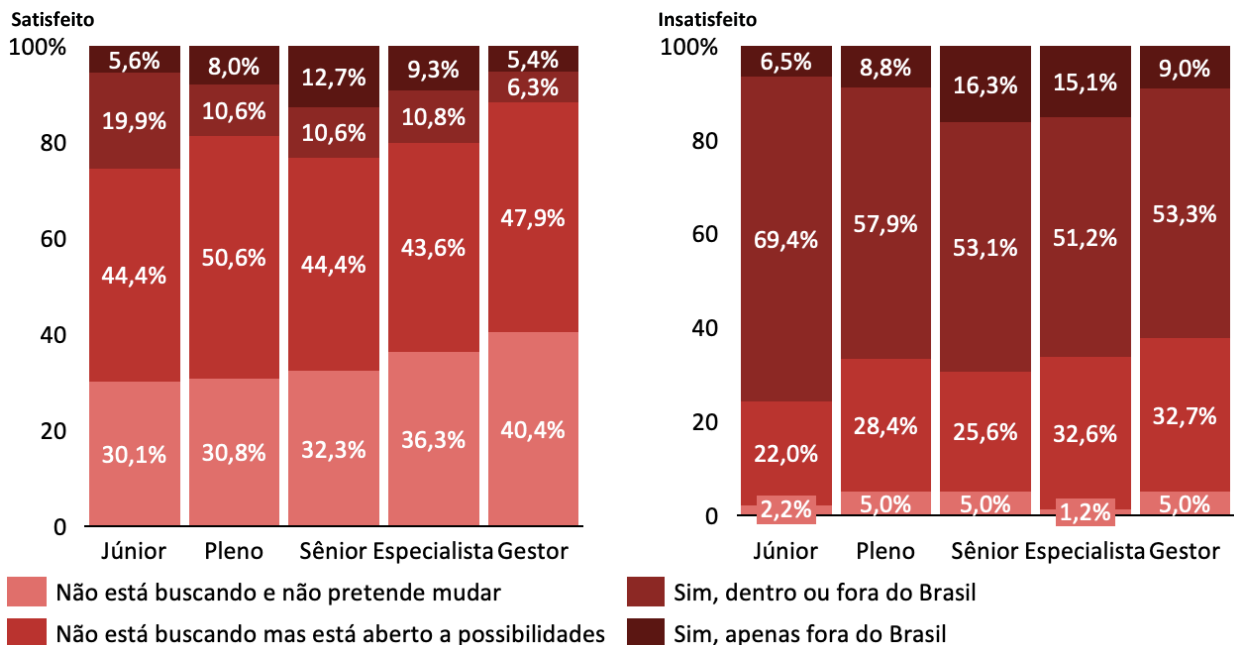
Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

Já entre os insatisfeitos com o emprego atual, 68,2% estão em busca de novas oportunidades dentro e fora do país e 10,9% procuram vagas apenas fora do Brasil. A maior incidência relativa está no nível júnior, com 75,8% dos profissionais em busca de novas oportunidades dentro e fora do país. Além disso, 27,7% dos respondentes não estão em busca, embora estejam abertos a novas oportunidades (Figura 13).

O principal critério levado em consideração pelos profissionais de dados para escolher uma empresa é a remuneração (83,4% do total de menções em 2025 versus 81,2% em 2024). A flexibilidade em relação ao trabalho remoto é o segundo item com mais menções (56,6% em 2025 versus 57,8% em 2024) e reforça a mudança na dinâmica de trabalho após a pandemia da Covid-19 (Figura 14). Esse tema será explorado com mais detalhes na próxima seção.

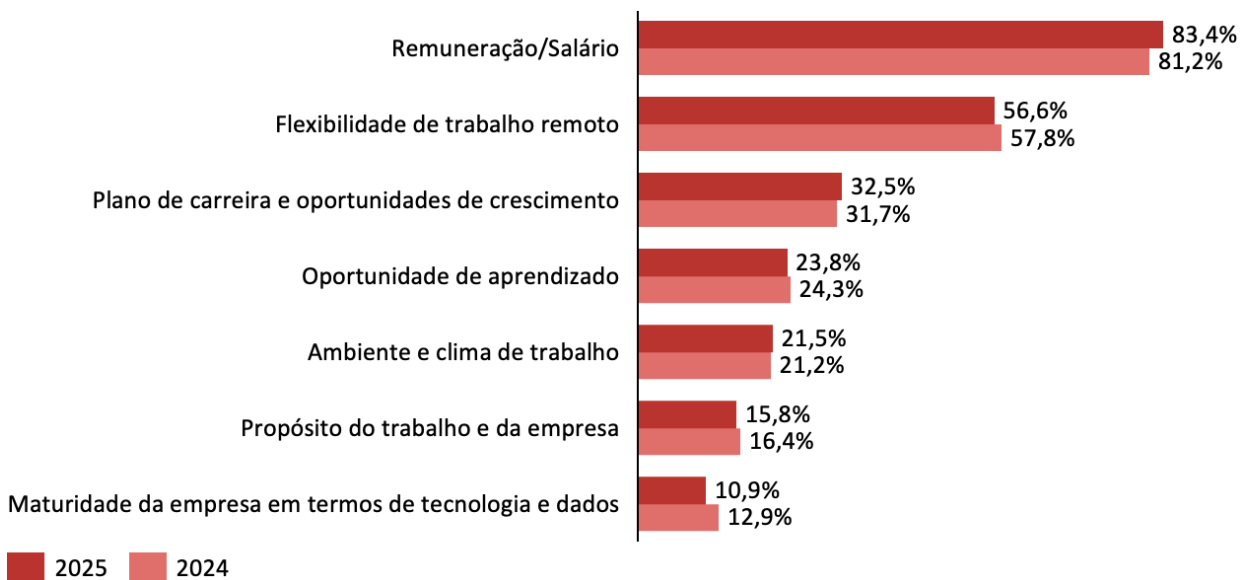
De maneira geral, os profissionais de dados têm preferências muito diversas sobre quais seriam as empresas que mais admiram para atuar na área. Os respondentes apontaram ao todo mais de 1.000 empresas diferentes. A mais admirada por sua atuação em dados é, pelo quarto ano seguido, o Google, com 12,4% das menções.

**Figura 13:** Intenção de mudar de emprego nos próximos seis meses de acordo com o grau de satisfação com o emprego atual e o nível de cargo



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 14:** Critérios levados em consideração para escolha de empresa



## Trabalho remoto

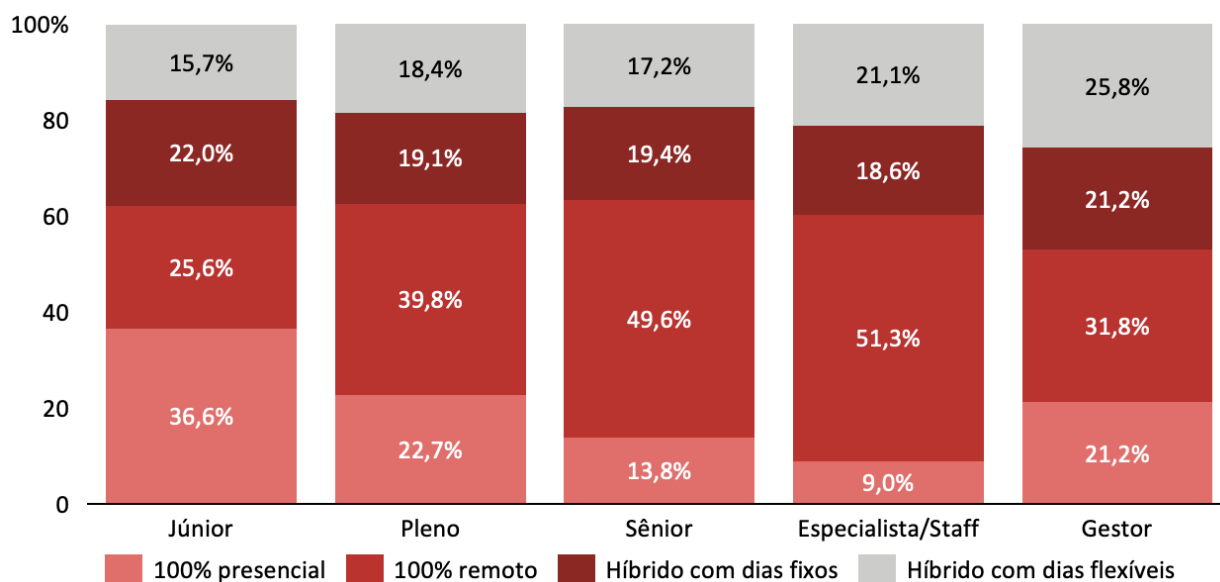
O trabalho na área de dados continua sendo majoritariamente realizado em modelos híbridos ou 100% remotos, o que reflete as adaptações realizadas pelas empresas em função da pandemia de Covid-19 - e que se sustentaram ao longo do ano de 2025. Em relação à distribuição por nível de cargo, o nível júnior é o que possui maior proporção de profissionais em trabalho presencial (36,6%). Já o nível de gestão possui a maior proporção de trabalho híbrido (47,0%), possivelmente por causa de maior necessidade de reuniões presenciais de alinhamento com o time (*Figura 15*).

Em relação à forma ideal de trabalho, os profissionais de dados têm preferência majoritária por sistemas híbridos ou 100% remotos. A opção de trabalho híbrida flexível é a preferida para profissionais de nível júnior (45,7%) e gestores (51,2%). O trabalho 100% remoto é a opção preferida entre profissionais de nível pleno (44,2%), sênior (52,5%) e especialista (53%). A menor concentração de gestores em trabalho totalmente remoto pode indicar a necessidade percebida de interações presenciais com o time de liderados ou com o time de alta gestão das empresas. Profissionais da categoria júnior também têm menor preferência pelo modelo 100% remoto, provavelmente pela possibilidade de interação e aprendizado que os modelos com dias presenciais proporcionam (*Figura 16*).

A análise por função indica que engenheiros de dados e de *machine learning* são os que mais preferem o trabalho 100% remoto (60,2%) (*Figura 17*).

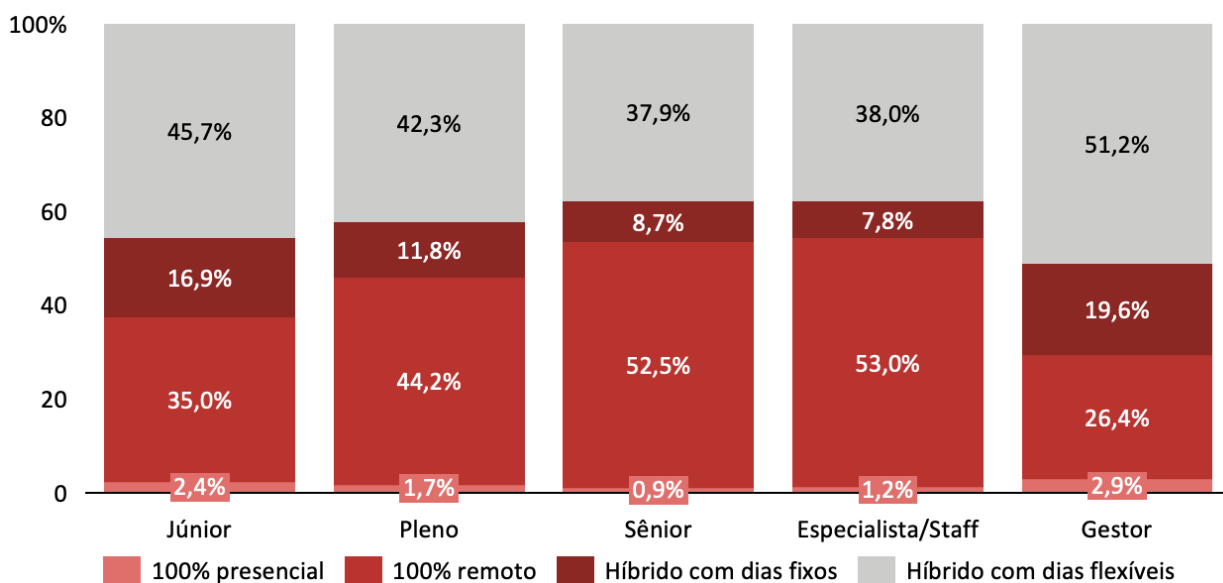
Em termos geográficos, a região Centro-Oeste ainda possui 38,5% dos profissionais trabalhando no modo 100% presencial, enquanto no Sudeste apenas 17,3% estão nessa modalidade. A região Norte é a que concentra maior percentual de profissionais no modelo totalmente remoto, com 58,3% (*Figura 18*).

**Figura 15:** Modalidade de trabalho atual por nível de cargo



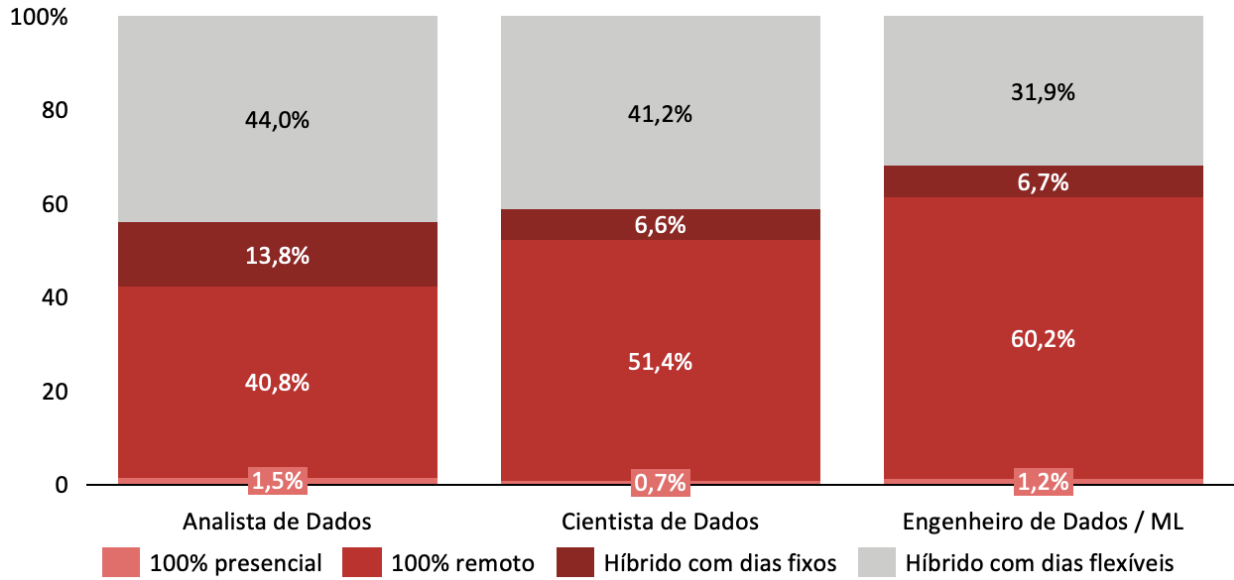
Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 16:** Modalidade de trabalho ideal por nível de cargo



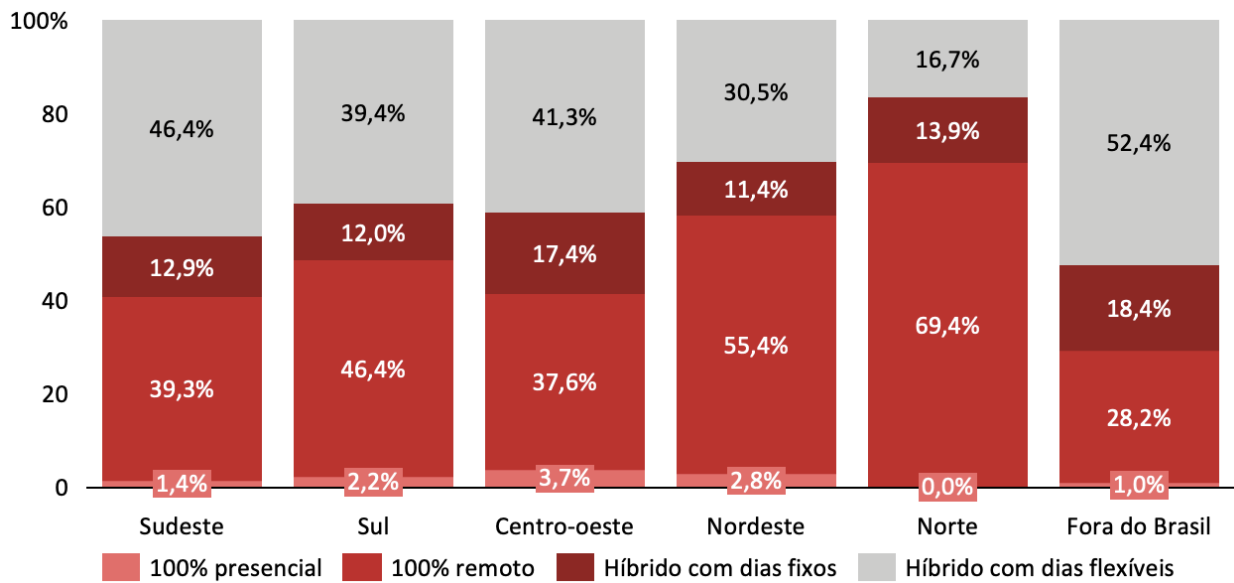
Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 17:** Modalidade de trabalho preferencial por função



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 18:** Modalidade de trabalho atual por geografia



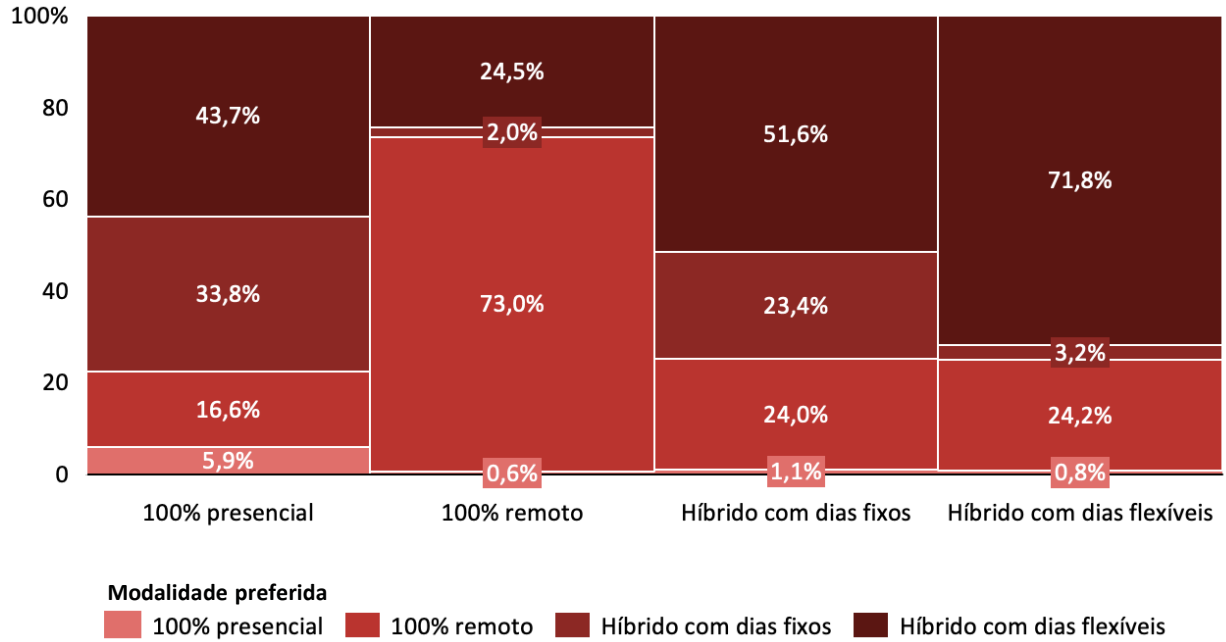
Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

Observando-se a modalidade de trabalho atual e a preferencial de maneira combinada, nota-se que as preferências pelo trabalho híbrido com dias flexíveis estão bem consolidadas, com números semelhantes aos de 2024. Ao todo, 24% dos profissionais no modelo totalmente remoto preferem o modelo híbrido flexível. Para os profissionais que atualmente trabalham no modelo 100% presencial, a preferência pelo modelo híbrido flexível é de 43,7%, percentual que aumenta ainda mais entre os que trabalham no modelo híbrido fixo (51,6%), reforçando o fato de que esse modelo parece ser o preferido dos profissionais (*Figura 19*).

Os profissionais indicam que a atual forma de trabalho, híbrida ou remota, é um fator determinante em sua experiência profissional. Caso sua empresa volte ao modelo 100% presencial, 71,6% dos respondentes procurariam outra oportunidade, com maior flexibilidade de opções. O percentual de profissionais dispostos a avaliar outras oportunidades mais flexíveis é especialmente alto no nível de cargo sênior, com 82,3% dos respondentes dispostos a procurar outras empresas. Essas preferências mostram-se um indicador importante a ser considerado pelas empresas em suas políticas de flexibilização do trabalho, visando a retenção dos profissionais de dados (*Figura 20*).

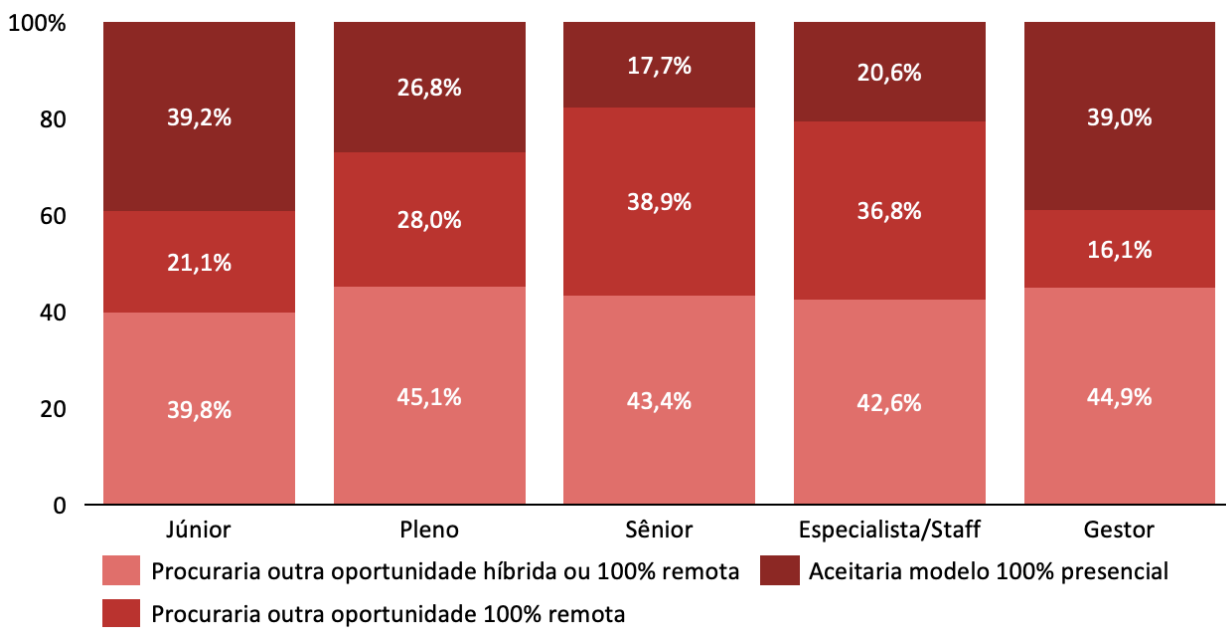
Quanto à função, os profissionais com maior tendência a aceitar a volta ao modelo presencial caso suas empresas migrem para esse modelo são os analistas de negócios que trabalham com dados (37,9%). Já os engenheiros de dados e *machine learning* são os menos inclinados a voltar a esse formato, com apenas 15,9% indicando essa disposição. Esse número era de 9,9% em 2023 para os engenheiros de dados, mostrando que esse perfil de profissional está um pouco mais flexível a considerar esta opção (*Figura 21*).

**Figura 19:** Modalidade de trabalho atual versus preferida

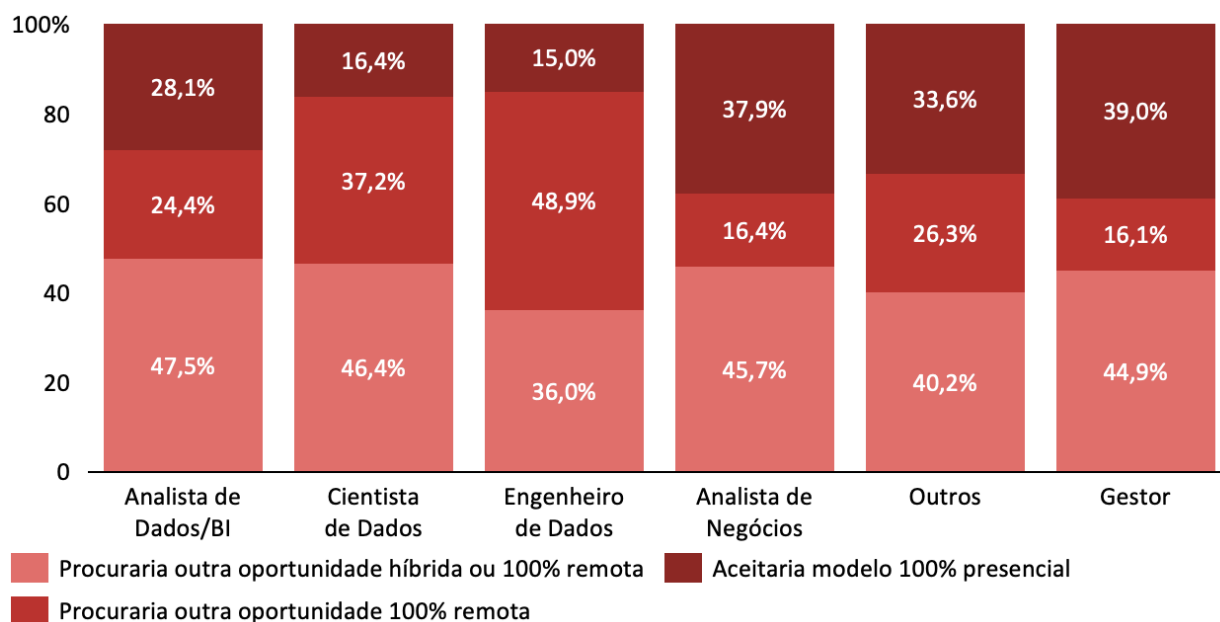


Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 20:** Decisão caso a empresa volte ao modelo 100% presencial por nível de cargo



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 21:** Decisão caso a empresa volte ao modelo 100% presencial por função

Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

## Remuneração

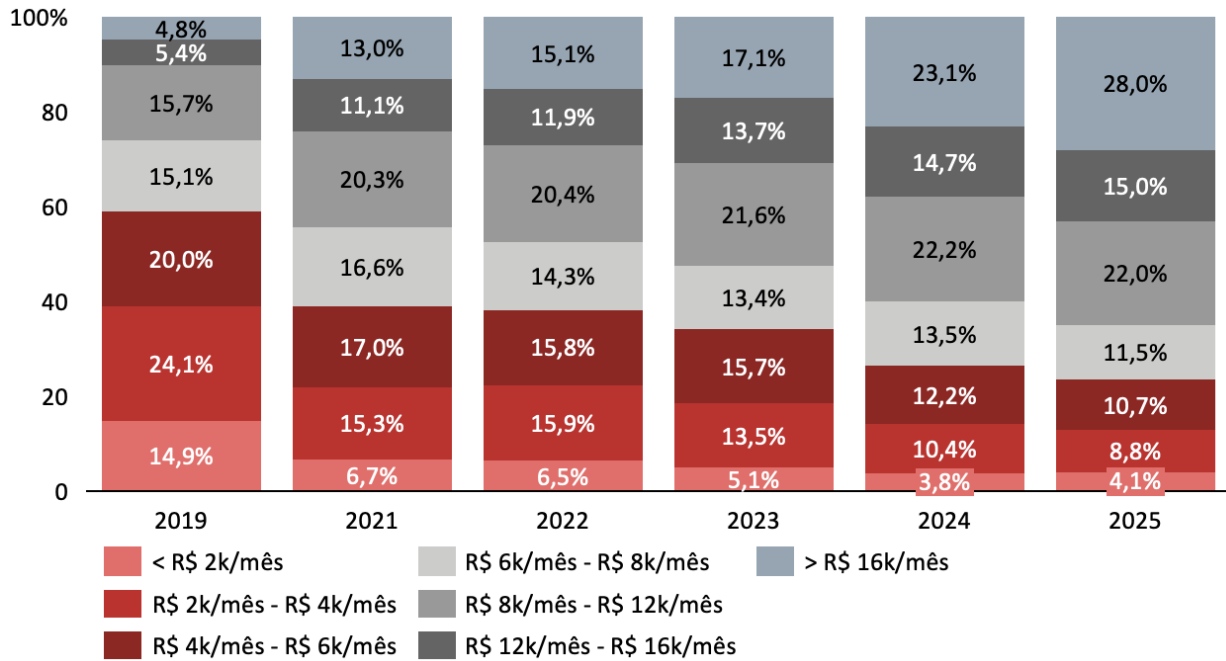
A remuneração dos profissionais da área de dados apresentou ganho acima da inflação em 2025, com aumento médio de 6,7% (*Figura 22*).

Em relação à distribuição de níveis de cargo, a maior concentração de remuneração em cargos de nível júnior se dá nas faixas de até R\$ 4 mil/mês (58,1%). No nível pleno, a maior concentração de remuneração se encontra entre R\$ 6 mil/mês e R\$ 12 mil/mês, com 57,7% dos respondentes. O nível sênior já possui parcela expressiva com mais de R\$ 12 mil/mês (52,2%). Nos níveis de especialista e de gestão, a maior parte dos profissionais possui remuneração acima de R\$ 16 mil/mês (57,4% e 59,4% respectivamente).

Embora possa ser observada uma clara tendência de aumento da remuneração à medida que os níveis de cargo avançam em senioridade, pode-se observar também uma alta dispersão entre as faixas de remuneração (*Figura 23*).

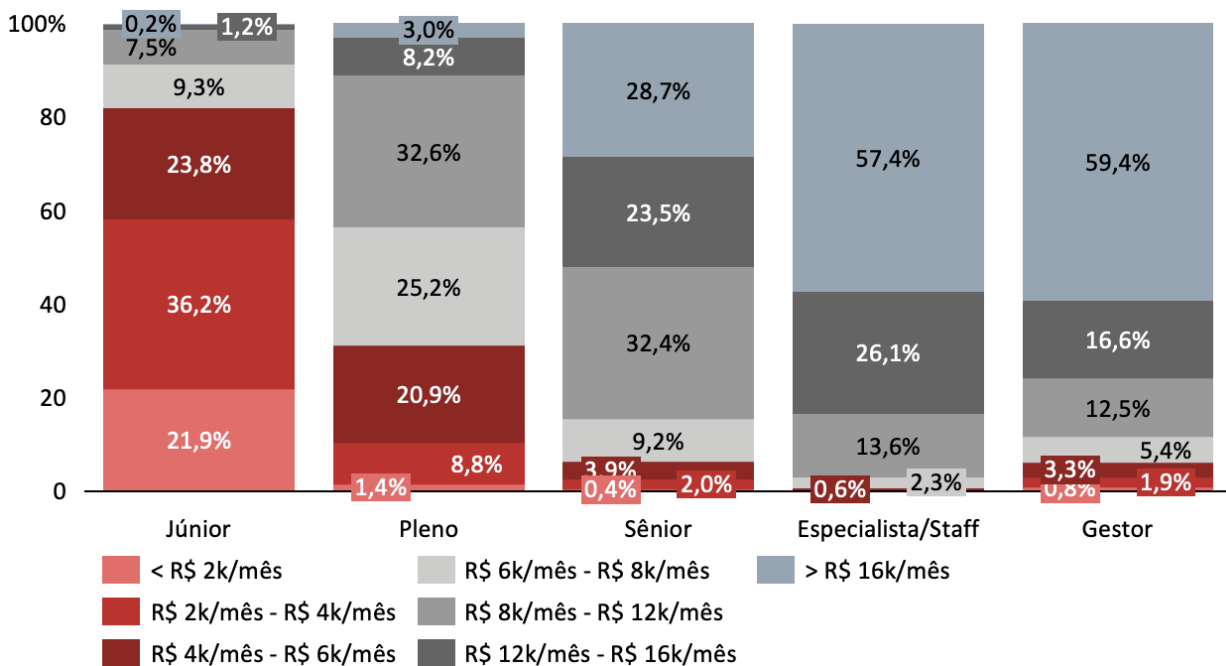
A remuneração dos profissionais satisfeitos e insatisfeitos com o emprego atual ainda é significativamente diferente, o que reforça o tema como um dos principais pontos de insatisfação verificados anteriormente neste relatório. Enquanto 9,7% dos profissionais satisfeitos ganham até R\$ 4 mil/mês, essa remuneração é a mesma de 20,1% dos insatisfeitos.

**Figura 22:** Comparação da remuneração entre 2019 e 2025

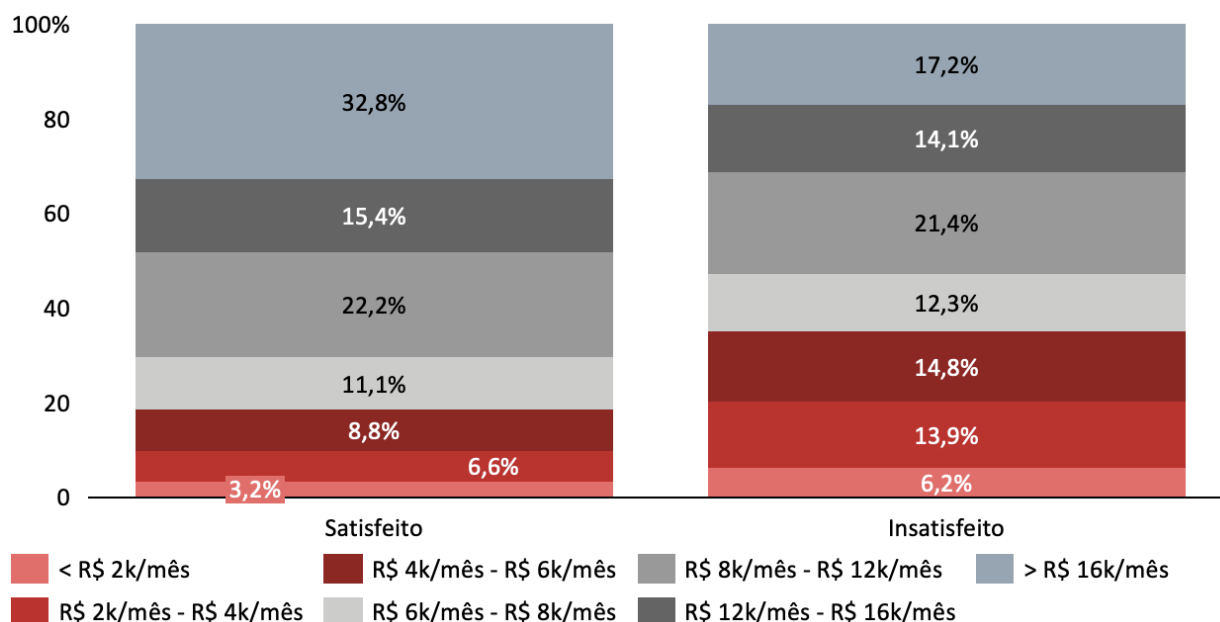


Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 23:** Remuneração em 2025 por nível de cargo



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 24:** Comparação da remuneração por nível de satisfação no atual emprego

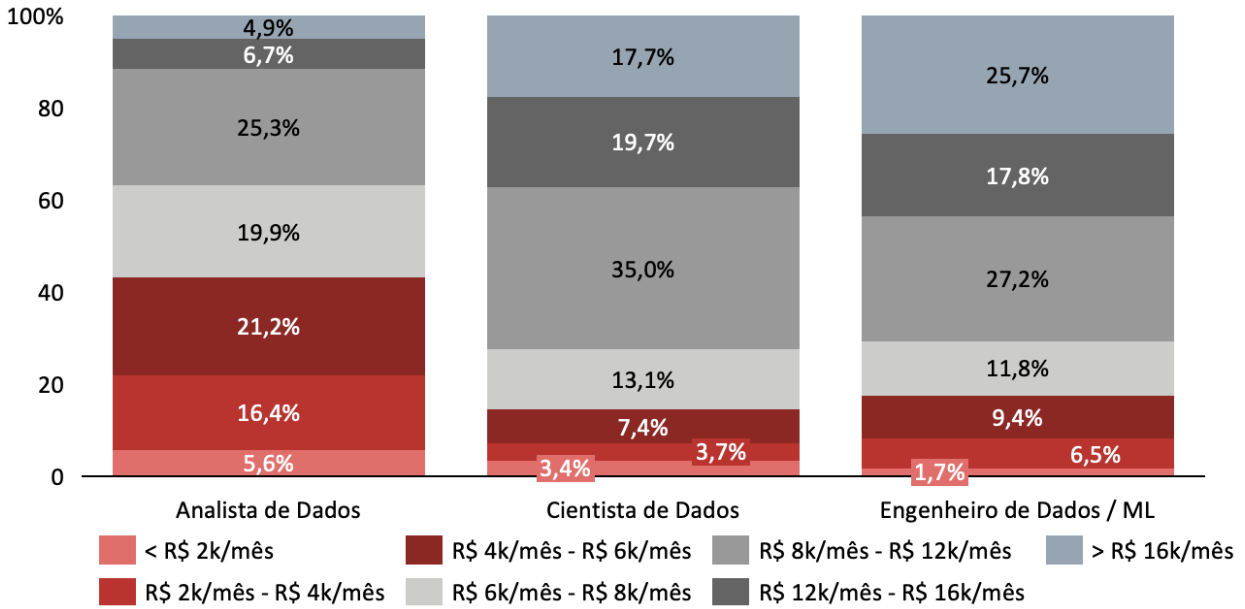
Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

Avaliando os patamares mais altos de remuneração, 48,2% dos profissionais satisfeitos ganham acima de R\$ 12 mil/mês, enquanto esse número é de apenas 31,3% no grupo que se declarou insatisfeito (*Figura 24*).

Por último, há uma significativa discrepância de remuneração entre funções dentro da área de dados, principalmente entre em faixas mais baixas de remuneração. A maior equiparação de salários se dá entre cientistas de dados e engenheiros de dados. Na comparação das faixas de renda mais altas, 11,6% dos analistas de dados ganham acima de R\$ 12 mil/mês, enquanto essa proporção sobe para 37,3% para cientistas de dados e 43,5% para engenheiros de dados e *machine learning*.

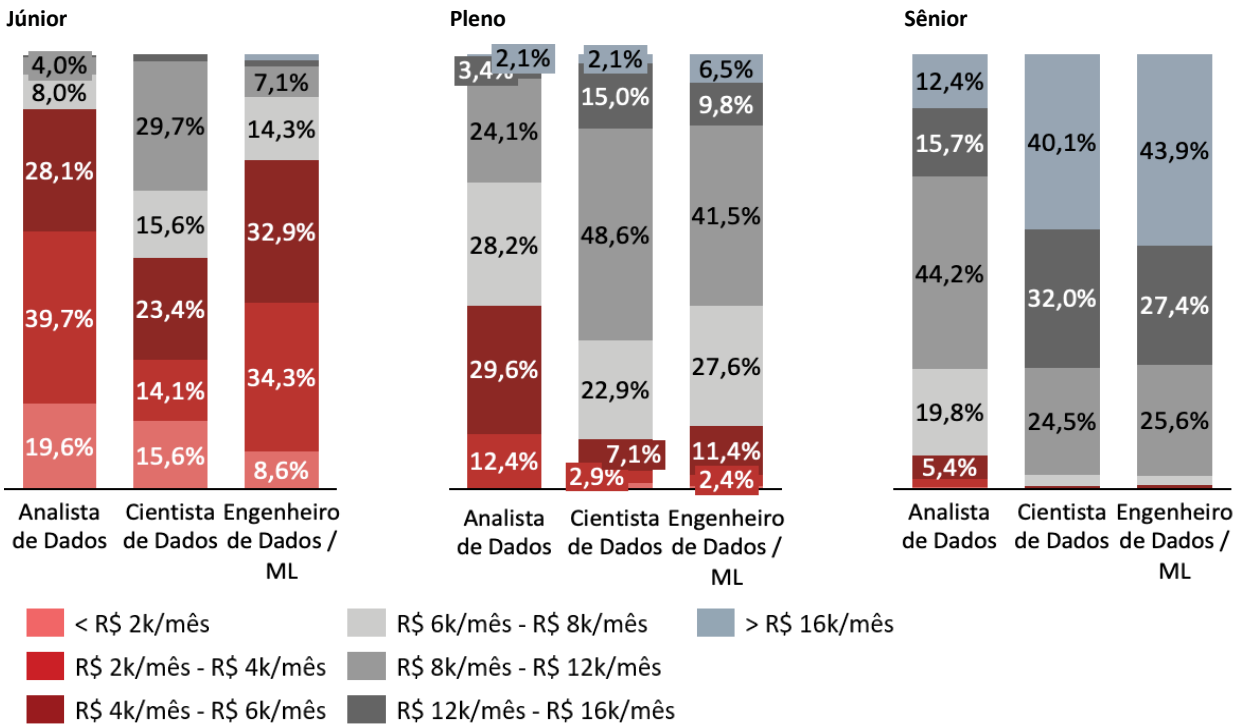
A análise por função mostra que a dispersão de remuneração aumenta com o nível de cargo, embora analistas de dados continuem tendo remuneração inferior a cientistas de dados e a engenheiros de dados de maneira geral (*Figuras 25 e 26*).

**Figura 25:** Comparação da remuneração por função



Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

**Figura 26:** Comparação da remuneração por função e nível de cargo



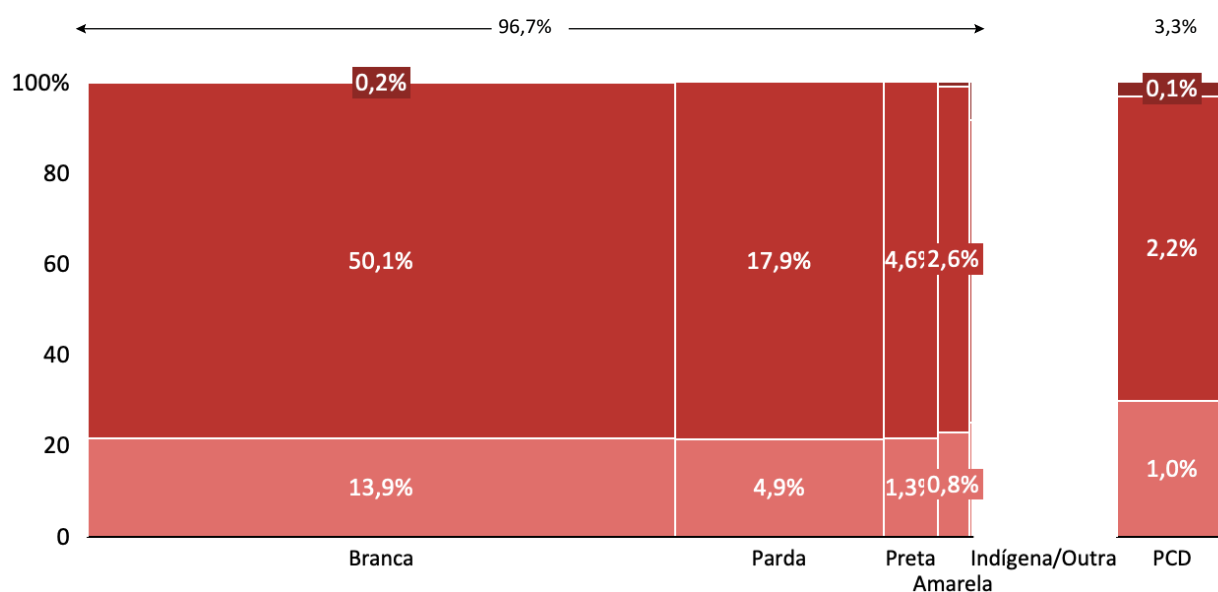
Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

## Diversidade

Na edição de 2025 - 2026, a pesquisa State of Data continuou a coletar informações importantes sobre a diversidade de seus respondentes, o que permite ampliar o entendimento das discrepâncias e desafios relacionados à inclusão de minorias no mercado de trabalho para profissionais de dados no Brasil. Além da dimensão de gênero, já mencionada na primeira sessão deste relatório, a pesquisa também obteve informações sobre cor/raça/etnia e deficiências autodeclaradas dos respondentes. Por causa do volume de respostas, algumas das análises a seguir agruparão ou ocultarão dados de alguns desses grupos, por motivos estatísticos.

Apesar de a amostra da pesquisa State of Data 2025 - 2026 revelar diversidade de perfil nos respondentes, revela também uma sub-representação da diversidade ainda presente entre os profissionais de dados no Brasil. Em termos de gênero, apesar de representarem 51,5% da população brasileira, as mulheres ainda são apenas 21,8% dos profissionais de dados. Em termos de cor/raça/etnia, os autodeclarados brancos na pesquisa correspondem a 66,2% da amostra, apesar de constituírem apenas 43% da população brasileira. Pardos e pretos, cuja proporção na população brasileira é de 45,3% e 10,2% respectivamente, representam apenas 23,7% e 6,2% na amostra. Por fim, pessoas autodeclaradas deficientes que possuem grande ou total dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, além dos que declararam ter deficiência mental ou intelectual, correspondem a 8,7% da população brasileira e apenas 3,3% da amostra (Figura 27).

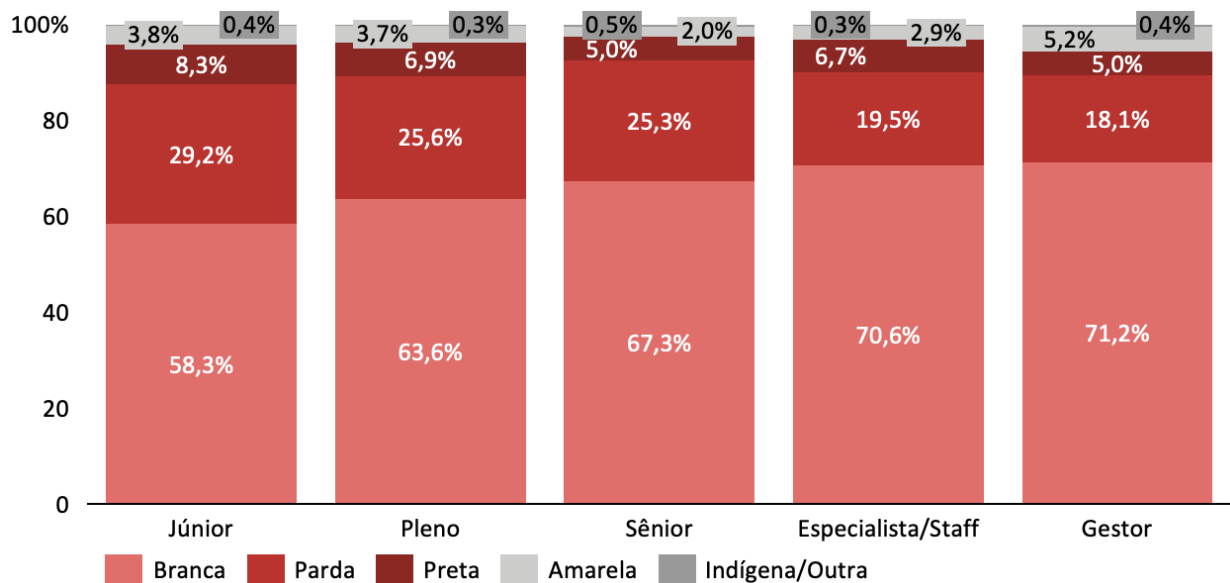
**Figura 27:** Distribuição de respondentes por gênero, cor/raça/etnia e PcD da amostra

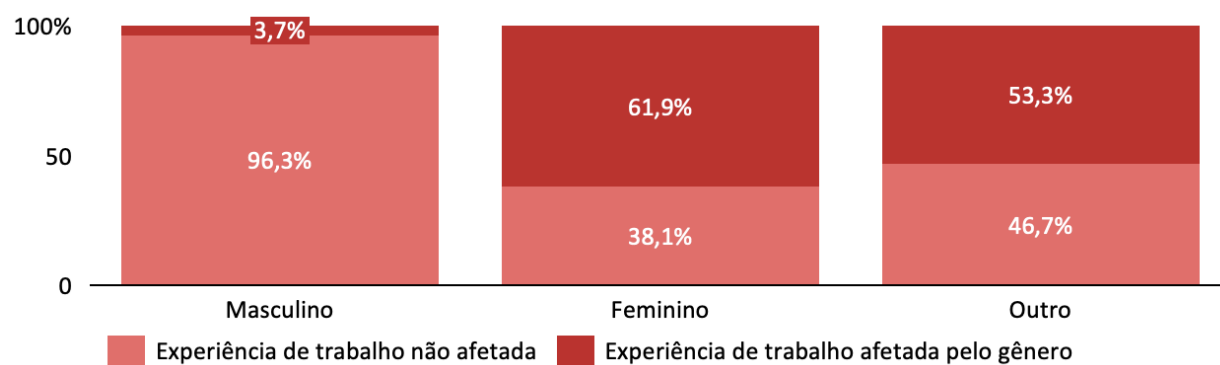
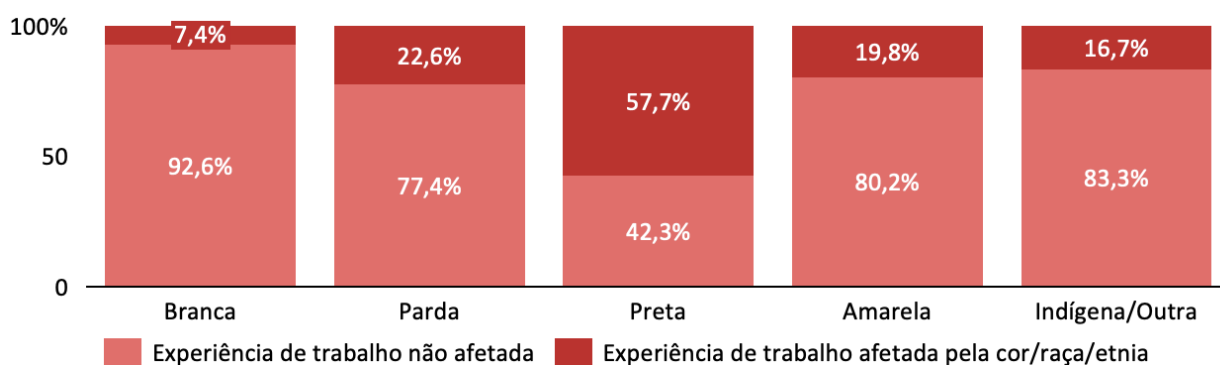
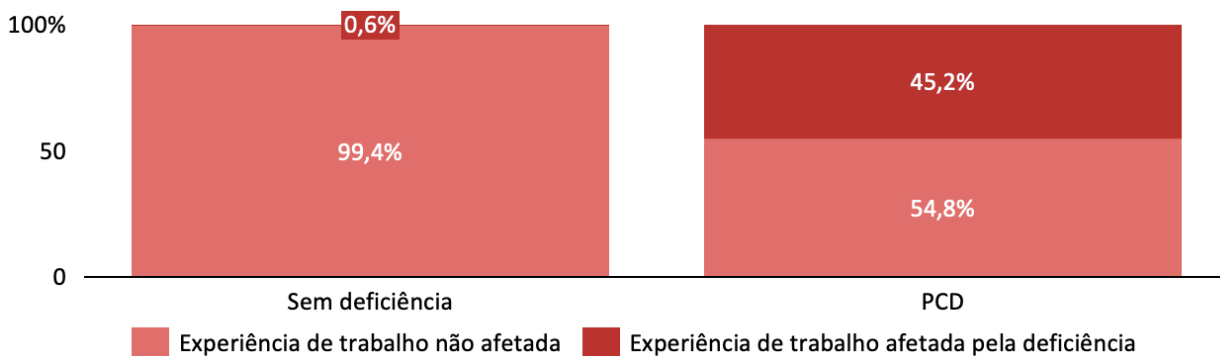


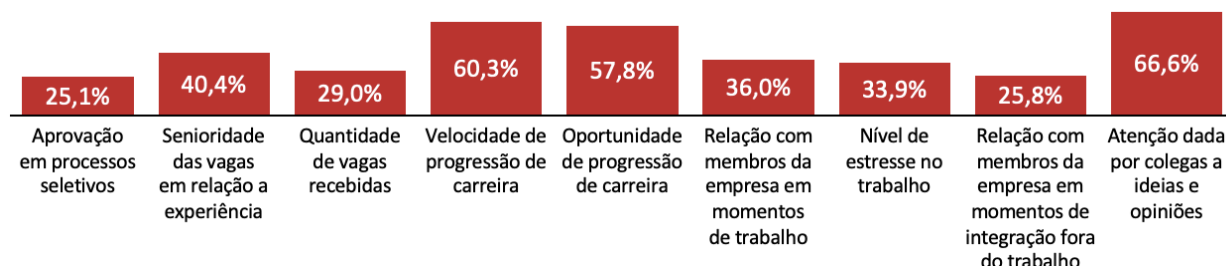
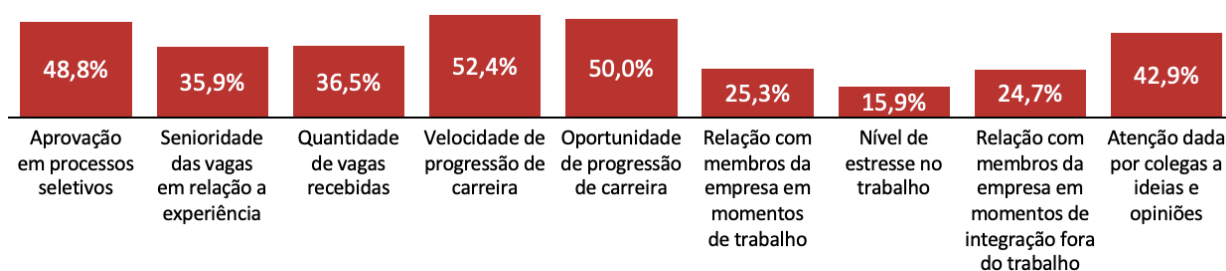
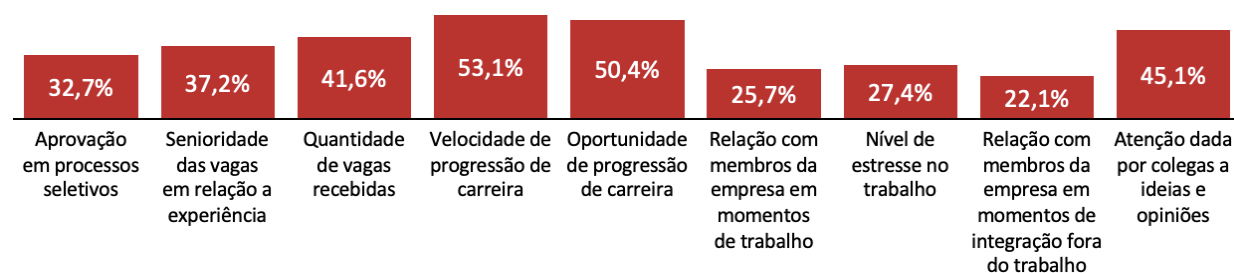
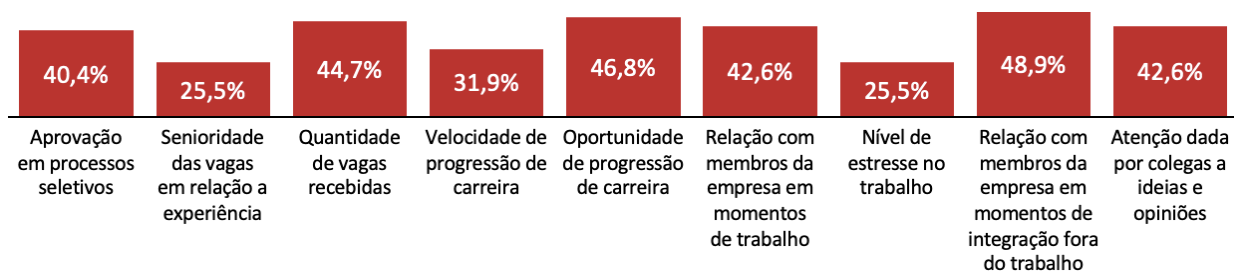
Em termos de senioridade, como se mostrou no início deste documento, a participação do gênero feminino em cargos de nível especialista e de gestão é ainda menor do que a média da amostra (20,3% e 18,4% respectivamente). Em termos de cor/raça/etnia, a participação dos autodeclarados pardos e pretos também apresenta redução em cargos de nível sênior e de gestão. Enquanto a representatividade de pardos e pretos é de 37,5% dos profissionais de nível júnior, esse número é de apenas 26,2% no nível especialista e de 23,1% no nível de gestão (Figura 28).

Os grupos de diversidade têm sua experiência profissional prejudicada por causa de seu gênero, cor/raça/etnia e deficiência. Das pessoas do gênero feminino, 61,9% declararam ter sua experiência afetada de alguma maneira em função de seu gênero, número que é de 53,3% para os que se declararam com gênero "Outro". Na dimensão de cor/raça/etnia, 19,8% dos respondentes de cor amarela relatam problemas em sua experiência por conta de sua cor/raça/etnia. Esse número é de 22,6% para autodeclarados pardos, 16,7% para autodeclarados indígenas ou na categoria "Outros" e 57,7% para autodeclarados pretos. Para a dimensão deficiência, 45,2% dos respondentes com alguma deficiência indicam problemas na experiência profissional decorrentes de sua deficiência (Figura 29).

**Figura 28:** Distribuição de cor/raça/etnia por nível de cargo



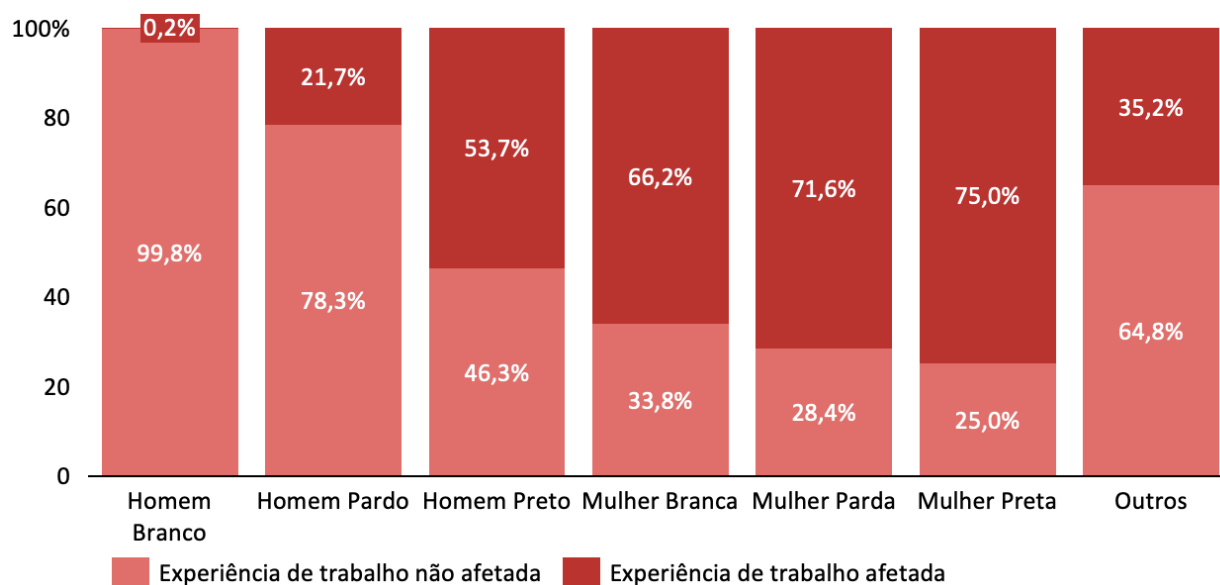
**Figura 29:** Experiência profissional prejudicada por dimensão de diversidade avaliada**Gênero****Cor/raça/etnia****Deficiência**

**Figura 30:** Fatores da experiência profissional prejudicados por dimensão de diversidade avaliada**Feminino****Parda****Preta****Com deficiência**

Os fatores de experiência profissional mais prejudicados diferem-se para cada grupo. Respondentes identificados com o gênero feminino são mais afetados pela atenção dada por colegas a ideias e opiniões (66,6% dos respondentes), velocidade de progressão de carreira (60,3%) e oportunidade de progressão de carreira (57,8%). Para pessoas pardas, embora a velocidade e oportunidades de progressão de carreira também sejam apontadas como fatores principais (52,4% e 50% respectivamente), a aprovação em processos seletivos também aparece como relevante (48,8% dos respondentes). Já para pessoas pretas, os fatores principais são a velocidade de progressão de carreira (53,1%) e oportunidade de progressão (50,4%), com atenção dada por colegas também apontada como relevante (45,1% dos respondentes). Por fim, no último dos recortes com amostra estatisticamente significativa, as pessoas com deficiência apontam que os principais fatores são a relação com membros da empresa em momentos de integração fora do trabalho (48,9%), oportunidade de progressão de carreira (46,8%) e quantidade de vagas recebidas (44,7%) (Figura 30).

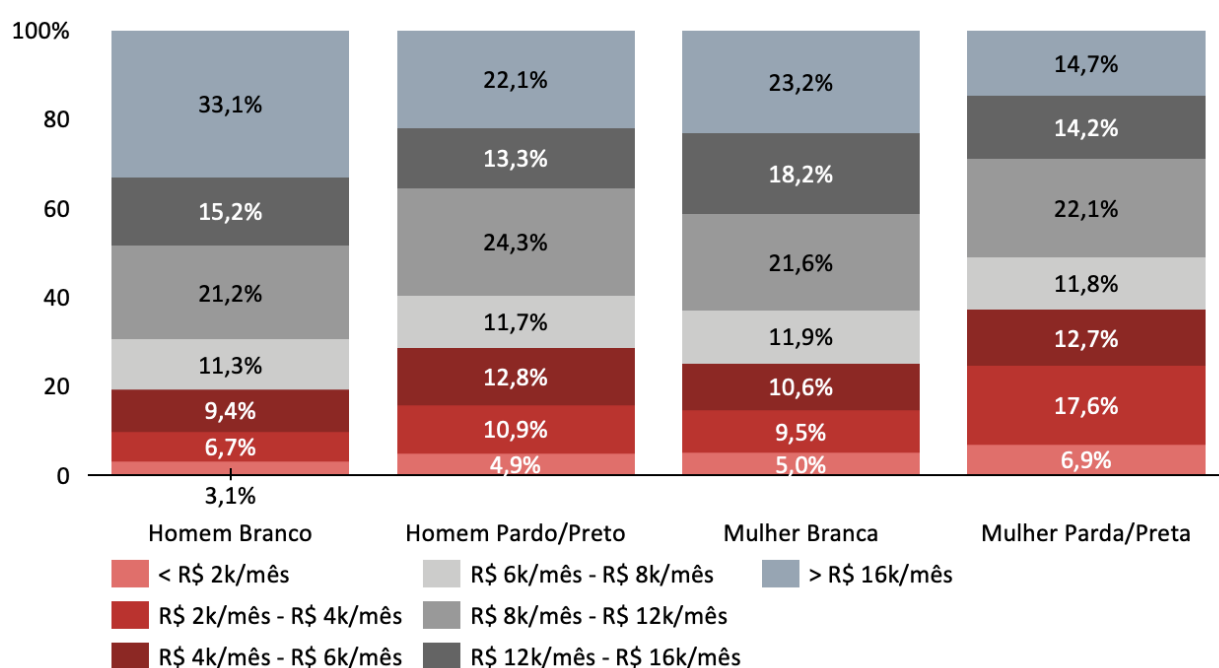
Avaliando a interseccionalidade entre gênero e cor/raça/etnia, nota-se que os efeitos de experiência prejudicada por cada um desses fatores se combinam, gerando importantes distinções entre grupos. Ainda que, para um grupo de mesmo gênero, a cor seja um fator discriminante importante, com pessoas pardas indicando uma experiência mais prejudicada (21,7% para homens pardos versus 0,2% para homens brancos) e pessoas pretas com a maior porcentagem de respondentes prejudicados para ambos os gêneros (53,7% para homens e 75% para mulheres), fica claro que, para uma mesma cor, o gênero feminino sempre tem desafios adicionais de experiência em relação a seus pares de gênero masculino (Figura 31).

**Figura 31:** Experiência profissional prejudicada por interseccionalidade de gênero e cor/raça/etnia



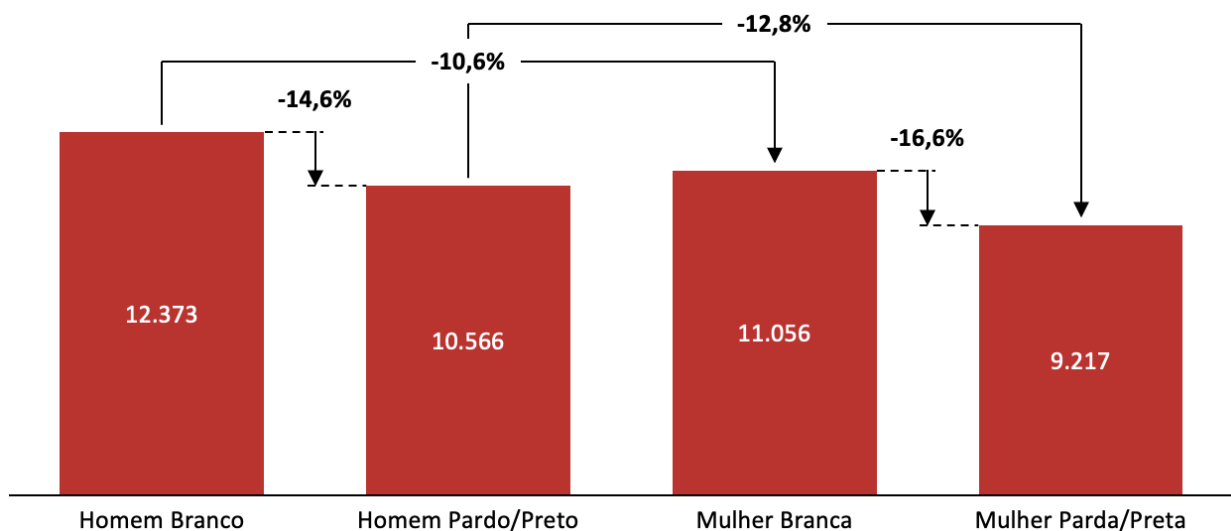
Em relação à remuneração, nota-se que o efeito da interseccionalidade de gênero e cor/raça/etnia (aqui com pardos e pretos agrupados por questões de volumetria da amostra) se mantém, com 33,1% dos homens brancos na faixa de mais de R\$ 16 mil/mês, enquanto para homens pardos e pretos esse número é de 22,1% dos respondentes. Já para mulheres brancas, o índice é de 23,2%, e para mulheres pardas e pretas esse número é de apenas 14,7% (*Figura 32*). Por causa dessas diferenças de distribuição, o salário médio de cada um dos grupos é afetado, resultando em uma redução média de 14,6% para homens pardos e pretos em relação ao salário médio de homens brancos e uma redução de 16,6% comparando o salário médio de mulheres pardas e pretas com a remuneração média de mulheres brancas.

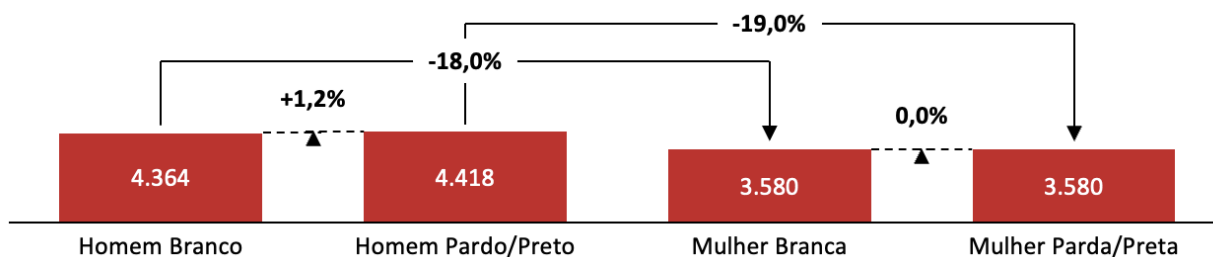
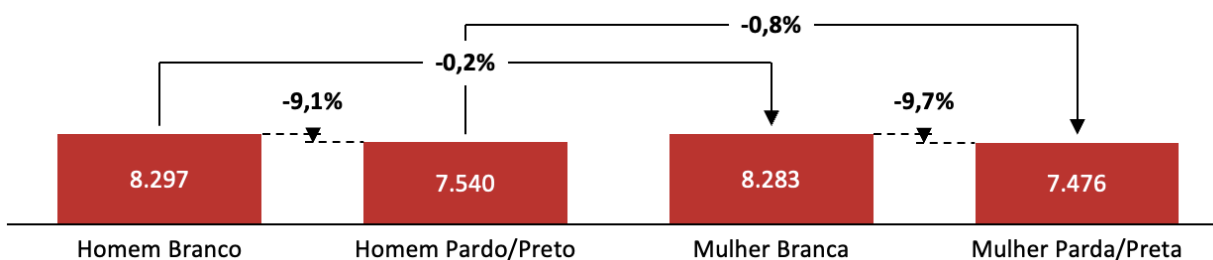
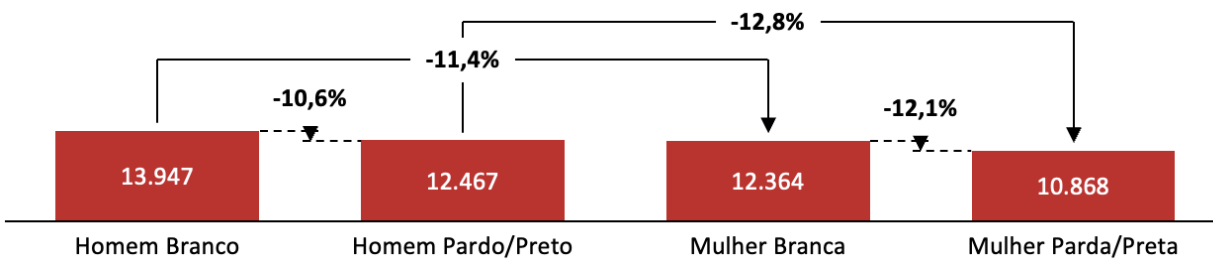
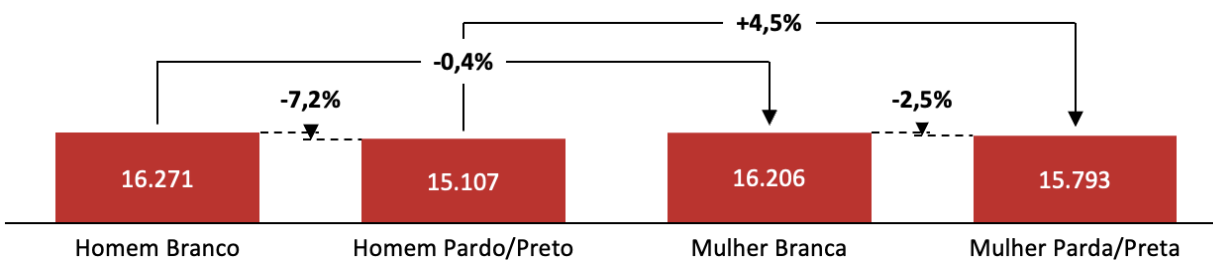
**Figura 32:** Distribuição de remuneração por interseccionalidade de gênero e cor/raça/etnia



Mulheres brancas recebem cerca de 10% a menos do que homens brancos na média e mulheres pardas e pretas recebem em média 12,8% a menos do que homens pardos e pretos. A maior discrepância entre grupos é entre homens brancos e mulheres pardas e pretas: considerando esses dois grupos, mulheres pardas e pretas recebem 25,5% a menos do que homens brancos (*Figura 33*). Como já foi mostrado que existem diferenças na distribuição de senioridade entre esses grupos, o efeito mix, isto é, o fato de que existem menos mulheres pardas e pretas em cargos de gestão do que homens brancos, afeta a remuneração média de cada um dos grupos. Avaliando as diferenças para cada nível de senioridade, entretanto, as diferenças continuam significativas. Comparando os extremos de remuneração, mulheres pardas e pretas recebem 18% a menos no nível júnior. Nos níveis pleno e sênior, as mulheres pardas e pretas recebem 9,9% e 22,1% a menos do que homens brancos, respectivamente. E finalmente, nos níveis de gestão, a diferença é de 2,9% (*Figura 34*). Esses números continuam preocupantes, e ainda não indicam evolução significativa em comparação com os dados de anos anteriores. Por exemplo, em 2024, a diferença entre homens brancos e mulheres pretas e pardas foi de 13,2% para o nível júnior, 7,8% para o nível pleno, 14,9% para o nível sênior e 10,3% no nível de gestão.

**Figura 33:** Remuneração média por interseccionalidade de gênero e cor/raça/etnia



**Figura 34:** Remuneração média por nível de cargo e interseccionalidade de gênero e cor/raça/etnia**Júnior****Pleno****Sênior****Gestor**

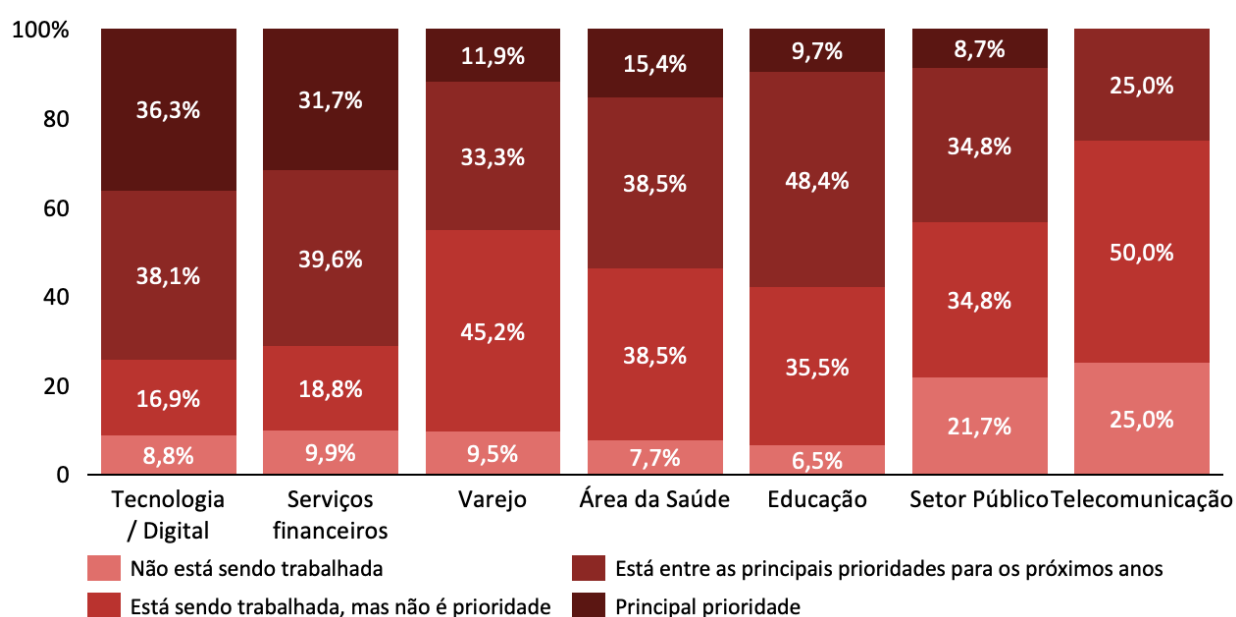
## Inteligência Artificial Generativa

A inteligência artificial generativa segue sendo o tema mais relevante no setor de dados no mundo em 2026. Na presente edição, a pesquisa State of Data continuou coletando informações sobre a utilização dessa tecnologia nas empresas, o nível de prioridade com que o tema está sendo abordado corporativamente, os principais motivos pelos quais empresas ainda não estão utilizando a tecnologia e, também, a maneira pela qual os profissionais de dados estão usando IA generativa como ferramenta de produtividade.

Embora seja uma tecnologia nova, a inteligência artificial generativa tem gerado movimentações importantes entre as empresas: 90% dos respondentes da pesquisa mencionam que, em suas empresas, essa é uma tecnologia que está sendo trabalhada - contra 85,4% dos respondentes na última edição e 70,4% na edição de 2023. Aumentou também o percentual de respondentes que consideram a tecnologia a principal prioridade de sua empresa, com 26,6% dos respondentes sinalizando este direcionamento nesta edição contra 24,1% dos respondentes em 2024.

A importância que a tecnologia tem é bastante diferente por setor. Entre os setores avaliados, tecnologia/digital é o que concentra a maior proporção de respostas - indicando que IA generativa é uma das principais prioridades para a empresa -, com 74,4% das respostas, seguida por serviços financeiros (71,3%) e educação (58,1%) (Figura 35).

**Figura 35:** Estado atual de IA generativa na empresa onde trabalha

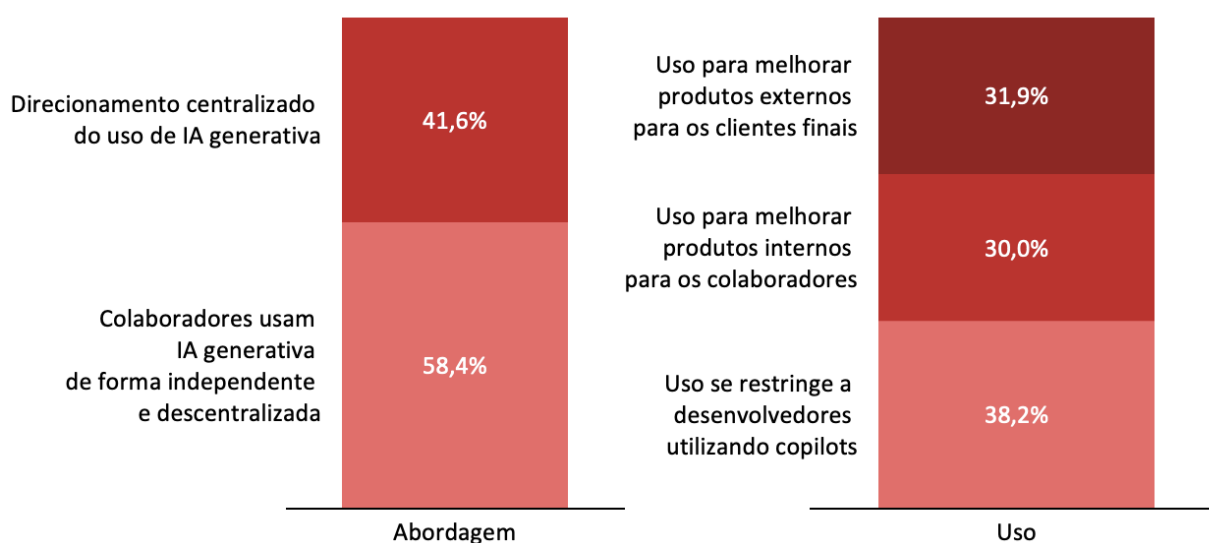


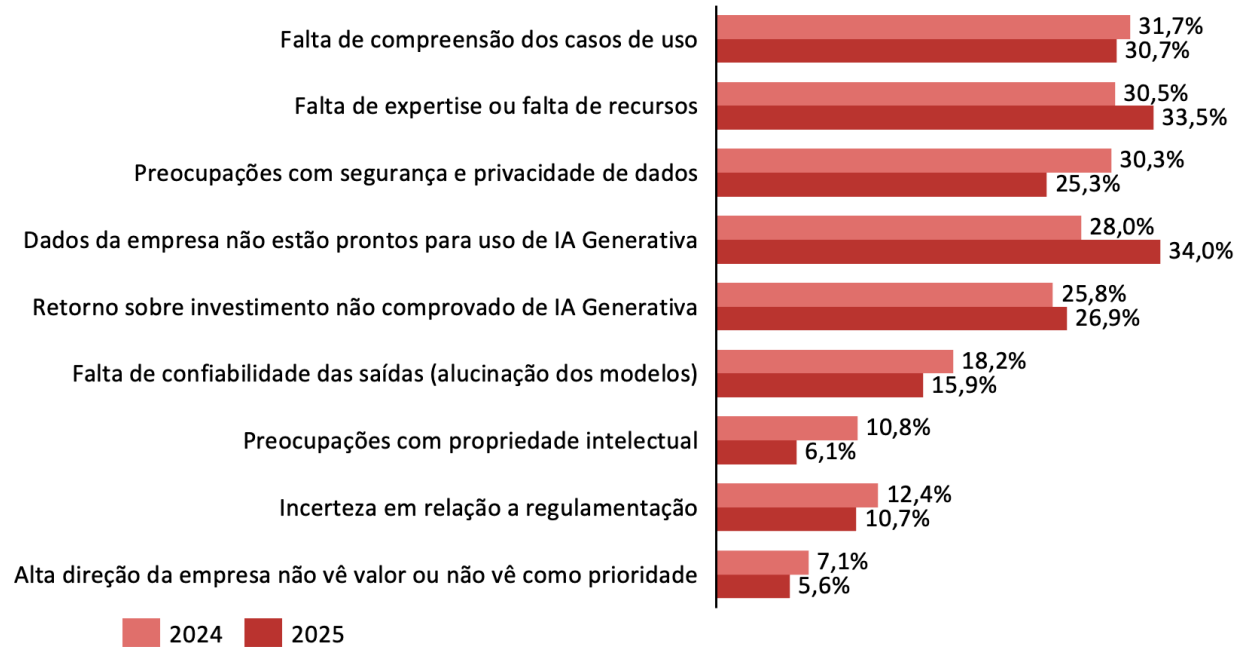
Em relação à abordagem na utilização de IA generativa, as respostas mostram que na maioria das empresas os colaboradores estão utilizando IA generativa de forma independente e descentralizada, com 58,4% das respostas indicando essa abordagem. Esse número reduziu em relação a 2024, onde tínhamos 63,6% dos respondentes apontando essa opção, o que mostra uma tendência de centralização da governança das iniciativas.

Em termos de prioridades de casos de uso, os casos de uso sendo pensados em 2025 são equilibrados entre melhorar produtos externos para os clientes finais (31,9%), e melhorar produtos internos para os colaboradores (30%) (Figura 36).

Das empresas que ainda não estão trabalhando com IA generativa, os principais motivos indicados são: percepção de que os dados da empresa não estão prontos para uso de IA generativa (34%), falta de expertise ou recursos (33,5%) e falta de compreensão dos casos de uso (30,7%). Esses motivos, aliados aos dados de abordagem de utilização de IA generativa e tipos de caso de uso sendo testados, apontam que as empresas ainda estão pouco maduras em relação ao tema. Para que sejam bem sucedidas na utilização da tecnologia, é importante construir uma visão robusta de casos de uso prioritários para o negócio, estruturar uma governança centralizada de iniciativas que garantam a correta utilização da tecnologia e alavancuem experiências adquiridas e componentes desenvolvidos para acelerar a construção de casos de uso, bem como aprofundar o entendimento sobre temas específicos como riscos, dados e acurácia, além de como as empresas podem implementar mecanismos para tratar cada um dos temas de maneira apropriada (Figura 37).

**Figura 36:** Abordagem e uso de IA generativa na empresa em que trabalha

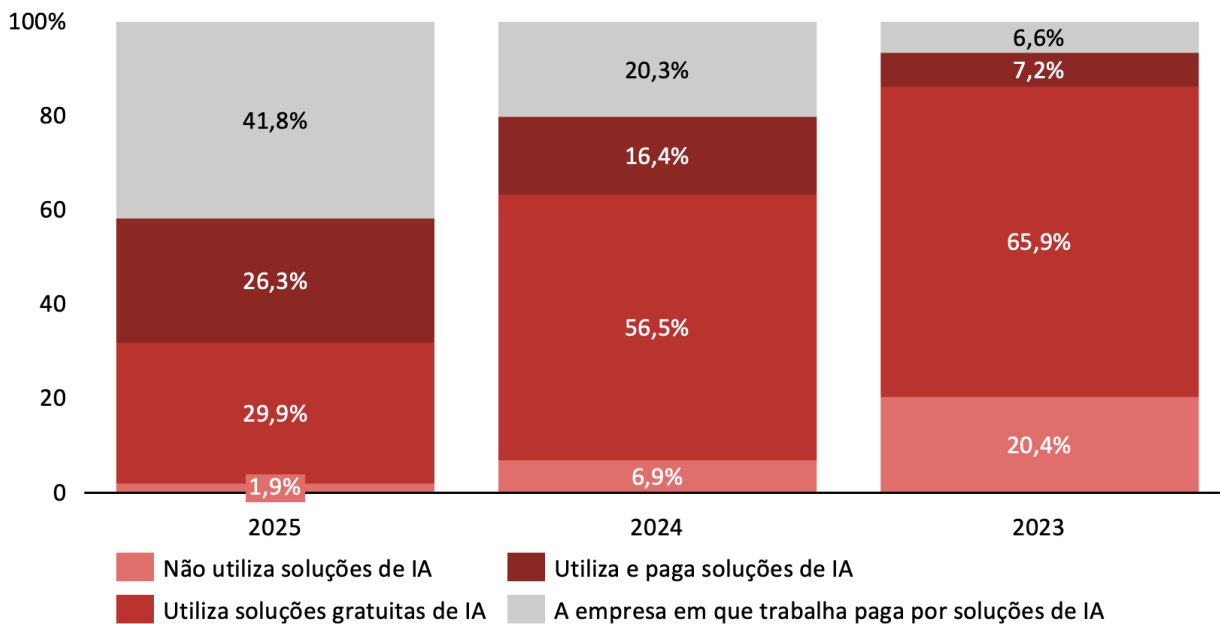


**Figura 37:** Motivo para que a empresa em que trabalha não use IA generativa

Pesquisa State of Data Brasil 2025 - 2026

Por fim, os dados da pesquisa revelam que os profissionais de dados, em sua maioria, já estão utilizando ferramentas de aumento de produtividade baseadas em IA generativa para desempenhar suas atividades, com 98% indicando que usam alguma dessas ferramentas (versus 93% em 2024 e 80% em 2023). Nesta edição da pesquisa, nota-se uma mudança importante no comportamento das empresas em relação a ferramentas de produtividade baseadas em IA: 42% dos respondentes da pesquisa apontam que as empresas fornecem soluções pagas para os profissionais, contra 20% na última edição. Este fato demonstra uma maior preocupação das empresas em disponibilizar soluções de produtividade para os profissionais de dados que sejam robustas. Esse movimento é importante, já que a utilização de soluções gratuitas pode representar riscos de segurança de dados para as empresas - que devem estruturar-se para fornecer soluções que apoiem os profissionais de dados em suas atividades e que garantam a proteção dos dados corporativos (*Figura 38*).

**Figura 38:** Utilização de ferramentas de IA generativa com foco em produtividade



## Contatos principais da Bain na área de Advanced Analytics para a América do Sul

**Lucas Bossi** (lucas.brossi@bain.com)

**Felipe Fiamozzini** (felipe.fiamozzini@bain.com)



## Ideias ousadas. Equipes ousadas. Resultados extraordinários.

Somos uma consultoria global que auxilia empresas e organizações a promover mudanças que definam o futuro dos negócios. Com 65 escritórios em 40 países, trabalhamos em conjunto com nossos clientes, como um único time, com o propósito compartilhado de obter resultados extraordinários, superar a concorrência e redefinir indústrias. Complementamos nosso conhecimento especializado integrado e personalizado com um ecossistema de inovação digital a fim de entregar melhores resultados, com maior rapidez e durabilidade.

Com o compromisso de investir mais de US\$1 bilhão em serviços “pro bono”, em dez anos, usamos nosso talento, conhecimento especializado e percepção em prol de organizações que enfrentam atualmente os desafios urgentes relacionados ao desenvolvimento socioeconômico, meio ambiente, equidade racial e justiça social. Recentemente, recebemos a classificação ouro da EcoVadis, plataforma líder em classificações de desempenho ambiental, social e ético para cadeias de suprimentos globais, o que nos coloca entre os 2% melhores entre outras consultorias de mercado.

Desde nossa fundação em 1973, medimos nosso sucesso pelo de nossos clientes e temos o orgulho de manter o mais alto nível de satisfação em nossa indústria. Saiba mais em [www.bain.com.br](http://www.bain.com.br) e em nosso LinkedIn Bain & Company Brasil.



### A maior comunidade de profissionais de dados do Brasil

Fundado em 2018, com a missão fomentar o mercado profissional de dados no Brasil e de produzir e disseminar conteúdo gratuito de alta qualidade em língua portuguesa sobre dados, o Data Hackers é a maior comunidade de data science, machine learning e big data do país.

Contamos com a maior rede de profissionais de dados do Brasil, com mais de 40 mil membros e trazemos as maiores e mais inovadoras organizações do mundo, como Bain & Company, NVIDIA, XP Inc, Loft, Grupo Boticário e Tecton para dentro da comunidade, fomentando a troca e crescimento profissional com conteúdo gratuito, disruptivo, de qualidade e tudo isso sempre em nível mundial.

Produzimos conteúdo de ponta, divulgados em canais como newsletters, blogs, fóruns e podcasts, nos orgulhamos de ser os principais evangelistas de tecnologia do país, impactando diariamente milhares de profissionais e entusiastas no assunto.

Para saber mais e nos apoiar no caminho de criar a maior e melhor comunidade de dados do mundo, acesse nosso website e nos siga no LinkedIn.

[www.datahackers.com.br](http://www.datahackers.com.br)