



State of Data 2021

Um raio X dos profissionais de dados do Brasil

Sobre a pesquisa

A crescente demanda de empresas por soluções analíticas cada vez mais avançadas e capazes de gerar diferenciais competitivos concretos em seu setor de atuação gera a busca por profissionais especializados, com um perfil específico e escasso no Brasil.

A presente pesquisa é o resultado de um esforço conjunto da Data Hackers, a maior comunidade de dados do Brasil, e da Bain & Company, consultoria global que ajuda empresas e organizações a promover mudanças que definam o futuro dos negócios, para mapear o mercado de trabalho de dados no Brasil.

A pesquisa foi realizada entre 18 de outubro de 2021 e 6 de dezembro de 2021 e reuniu indicadores relacionados a perfil demográfico, formação, atuação no setor, remuneração, rotatividade e fatores de satisfação no ambiente de trabalho, incluindo o impacto do trabalho remoto nas preferências profissionais de 2.645 respondentes de todo o Brasil. 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 e gestores.

Esperamos, com este panorama, criar não só um raio X dos profissionais de dados no Brasil—auxiliando empresas em seus processos de contratação, promoção e retenção de talentos—, mas também estabelecer parâmetros de comparação que possam ser utilizados pela comunidade de profissionais.

A parceria para a realização de novas edições desta pesquisa continua e é nossa intenção atingir um número cada vez maior de profissionais, capturando alterações e tendências no mercado ao longo do tempo.

Esperamos que a leitura seja útil e esclarecedora.



Lucas Brossi
Head of Advanced Analytics
Bain & Company South America



Gabriel Lages
Co-founder
Data Hackers

Conteúdo

Principais resultados	2
Perfil demográfico	3
Formação e experiência	5
Trabalho atual	7
Trabalho remoto	12
Remuneração.....	18

Principais resultados

A pesquisa State of Data 2021, 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:

- **Os profissionais da área de dados no Brasil possuem alto nível de instrução formal**, com alto índice de pós-graduados no total de respondentes (50%). Entre os níveis de cargo, mesmo no nível júnior, 26,9% dos respondentes possui algum tipo de pós-graduação.
- **A área de TI ainda é a principal origem dos profissionais de dados no Brasil**. Dos respondentes, 61,9% possuem experiência prévia na área. A experiência em TI é significativa para os níveis sênior e de gestores, com um em cada quatro profissionais desse grupo com experiência de mais de cinco anos em áreas de tecnologia.
- **Apesar de a maioria dos profissionais da área de dados estarem satisfeitos com seus empregos atuais (74,1%), 40,2% dos respondentes satisfeitos estão abertos a outras oportunidades e 22,7% estão ativamente procurando novos empregos**. Dos profissionais insatisfeitos, os motivos mais comuns são a falta de maturidade analítica da empresa (44,5%) e a falta de oportunidade de crescimento no emprego atual (43,8%).
- **O modelo preferido de trabalho dos profissionais de dados é o híbrido com dias flexíveis (58,7%), seguido pelo modelo 100% remoto (31,2%)**.
- **Caso a empresa retorne ao formato totalmente presencial, 66,3% dos profissionais pretende procurar uma outra oportunidade, híbrida ou remota**.
- **A remuneração dos profissionais de dados aumentou em média cerca de 40% entre 2019 e 2021**.
- **A remuneração está diretamente relacionada à satisfação com a empresa**. Enquanto 18,2% dos profissionais satisfeitos ganham até R\$ 4k/mês, este número é de 33% para os insatisfeitos.
- **A disparidade salarial por gênero é negativa para o gênero feminino a partir do nível sênior de cargo (28,7% do gênero feminino ganha mais de R\$ 12k/mês, esse número é de 41,4% para o gênero masculino) e está presente também em cargos de gestão, com profissionais (48,5% do gênero feminino ganham mais de R\$ 12k/mês, enquanto esse número aumenta para 56,8% para profissionais do gênero masculino)**.

Raio X dos profissionais de dados do Brasil

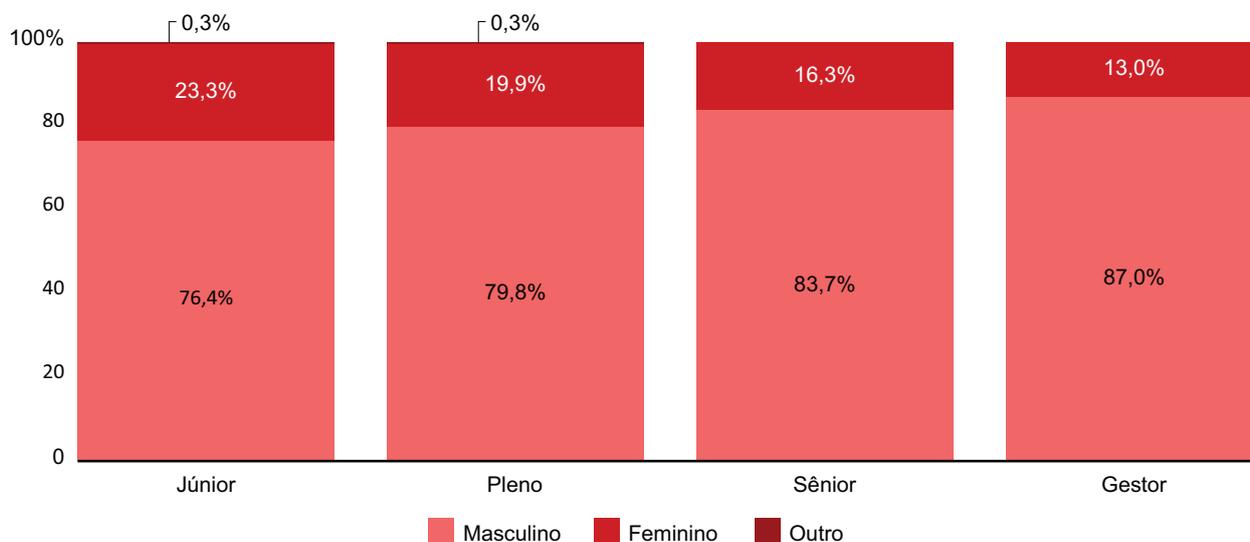
Perfil demográfico

Os profissionais de dados no Brasil são, em sua maioria, homens (81,4% dos respondentes) com idade entre 21 e 40 anos (86,3%). Estão concentrados nas regiões Sul e Sudeste (79,8%), possuem como escolaridade mínima a graduação (85,2%) e têm formação nas áreas de exatas (78,0%), com ênfase em cursos relacionados a computação (43,8%) e a engenharias (23,7%).

Esse perfil, pouco diverso, reflete uma tendência mais geral do mercado de tecnologia. E, embora iniciativas de diversificação de perfil estejam sendo adotadas tanto por empresas quanto por ONGs especializadas, o impacto dessas ações ainda é praticamente imperceptível (na versão de 2019 da pesquisa o percentual de respondentes que se identificaram como homens era de 81,8%).

Em termos de gênero, a participação relativa de pessoas de gênero feminino é maior em perfis de início de carreira (23,3% no nível de cargo dos respondentes identificados como “júnior”) e no nível de gestores (13,0%). Nota-se, também, um número pequeno de respondentes que se declaram como não binários, concentrados nos níveis de cargo júnior e pleno (*Figura 1*).

Figura 1: Distribuição de gênero por níveis de cargo



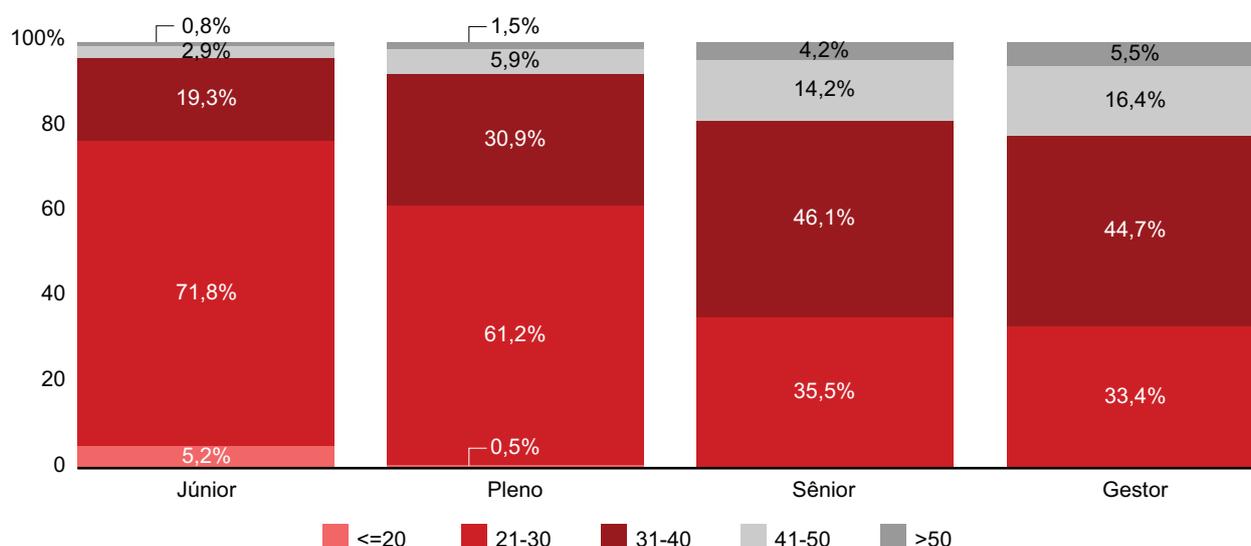
Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Em relação ao perfil etário, os níveis de cargo júnior e pleno possuem maior concentração na faixa de 21 a 30 anos (71,8% e 61,2%, respectivamente), enquanto os níveis de cargo sênior e de gestores possuem maior concentração na faixa de 31 a 40 anos (46,1% e 44,7%, respectivamente). O percentual de respondentes classificados como gestores com idade de 21 a 30 anos chama atenção pela representatividade (33,4%) e reflete a recência do surgimento dos cargos relacionados a dados e o cenário aquecido do mercado (*Figura 2*).

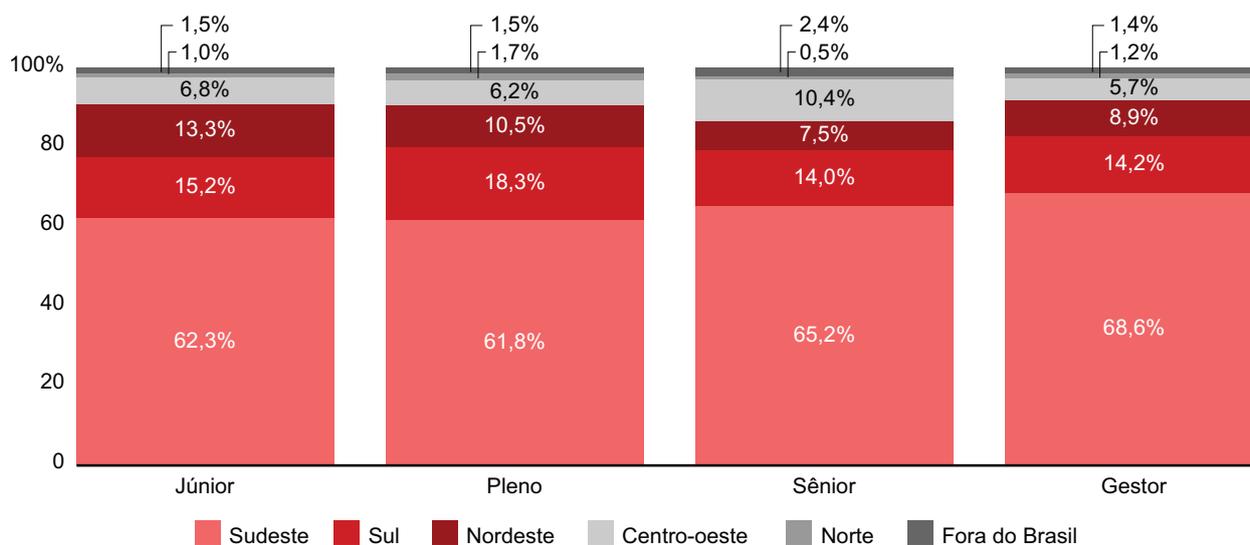
A maior parte dos profissionais de dados no Brasil vive nas regiões Sudeste (64,2%) e Sul (15,6%); 1,7% vive fora do Brasil. A concentração de profissionais no Sudeste aumenta para cargos de gestão em relação ao nível júnior de cargo (68,6% vs. 62,3%), indicando que a região ainda concentra polos administrativos e de tecnologia de empresas (*ver Figura 3*). Há alta dispersão entre os profissionais que vivem atualmente fora do Brasil e 22 países diferentes foram apontados na resposta, com destaque para Reino Unido (13,6%), Canadá (11,4%), Portugal (11,4%) e Alemanha (6,8%). Além disso, 18,1% dos respondentes nasceram ou se formaram em locais diferentes dos que vivem hoje. Apesar de a dinâmica de trabalho ter sido afetada pela pandemia da Covid-19, levando a maior parte dos profissionais a trabalhar de maneira remota, o impacto no percentual de profissionais que vive em local diferente daquele em que nasceu ou se formou foi relativamente baixo (em 2019, esse percentual era de 19,6%).

Figura 2: Distribuição de idade por níveis de cargo



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Figura 3: Distribuição de local de residência por níveis de cargo

Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

Formação e experiência

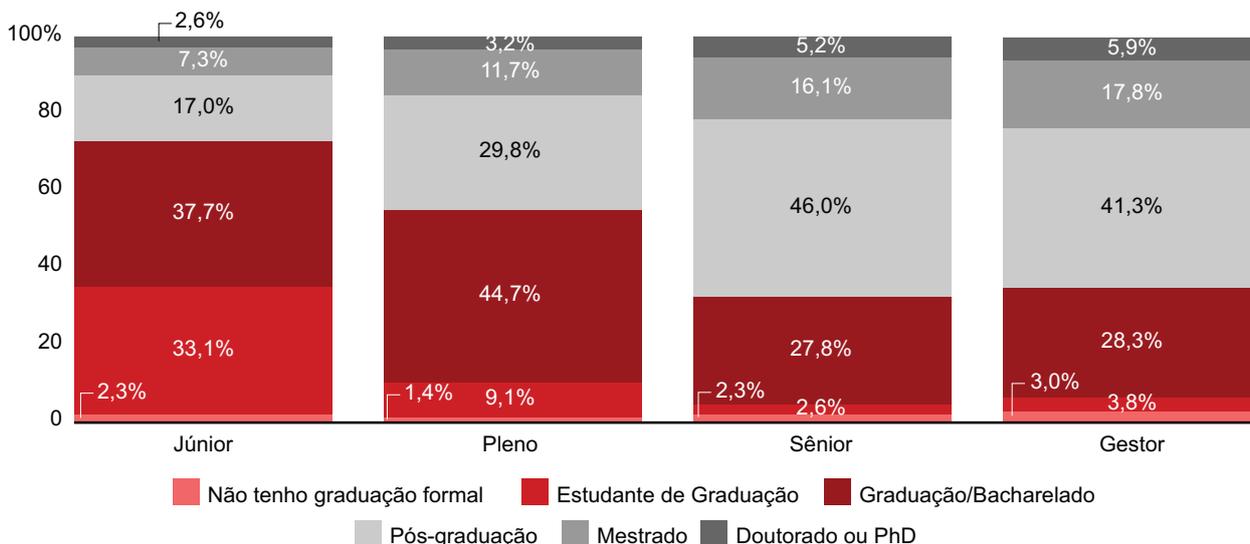
Os profissionais da área de dados no Brasil possuem alto nível de instrução formal, com alto índice de pós-graduados no total de respondentes (50%). Entre os níveis de cargo, mesmo no nível júnior, 26,9% dos respondentes possuem algum tipo de pós-graduação. Parte desse fenômeno pode ser explicado por profissionais que buscam maior grau de instrução antes de entrar no mercado de trabalho ou que migram de outras áreas para a de dados e assumem nível júnior de cargo. Nos níveis sênior e de gestão, a proporção de respondentes que possuem algum nível de pós-graduação é de 67,4% e 65%, respectivamente, evidenciando a predominância desse tipo de formação para os profissionais (Figura 4).

Quanto à área de formação, destaca-se a predominância de áreas relacionadas a TI e Engenharia (43,8% e 23,7% do total de respondentes, respectivamente), com maior concentração em TI, principalmente para os níveis sênior e de gestão. Além de cursos relacionados à área de exatas, destacam-se cursos relacionados às áreas de Administração, Economia, Contabilidade e Finanças (14,4% do total de respondentes) e outros cursos relacionados a Marketing e Comunicação e à Área da saúde e biológicas (Figura 5).

Em relação à experiência de trabalho, apenas 39,1% dos profissionais que atualmente trabalham na área de dados não têm experiência prévia na área de TI. Esse número é ainda menor em cargos de

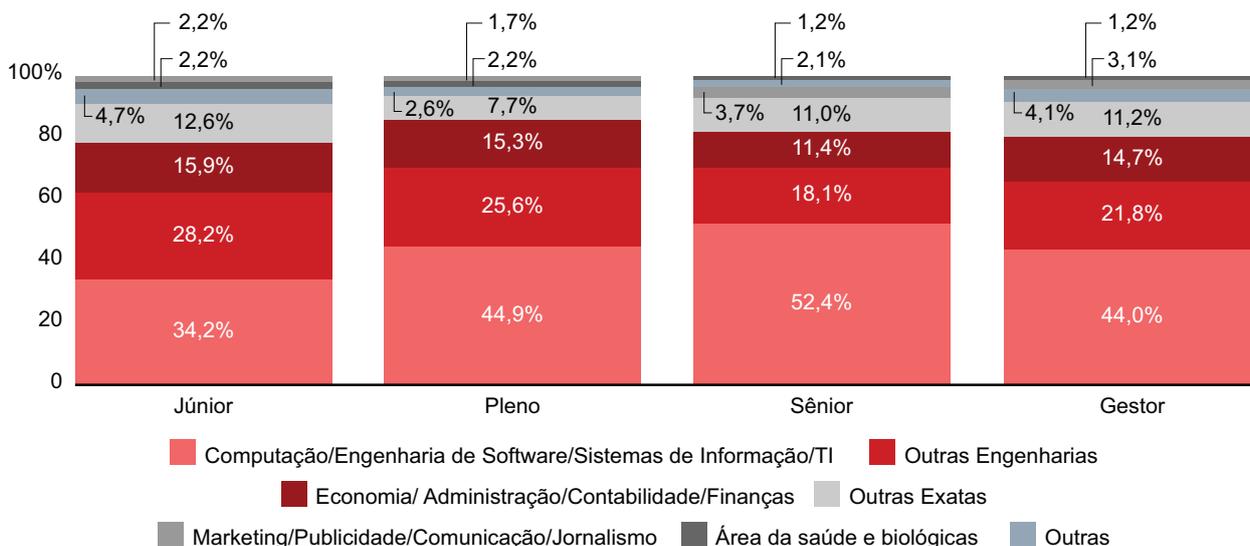
State of Data 2021

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



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

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



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

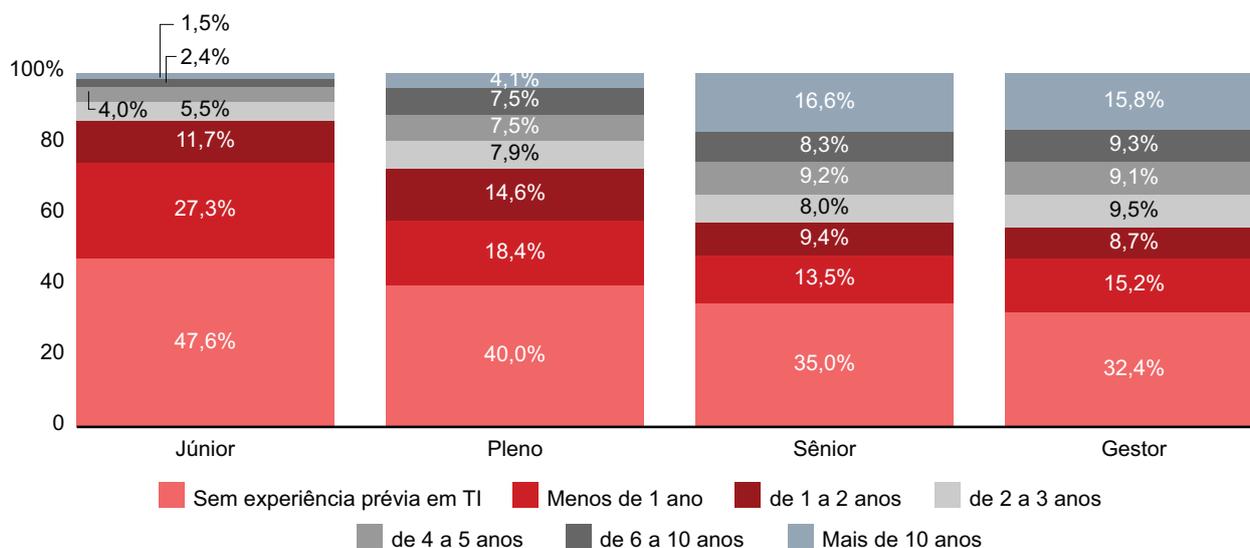
maior senioridade (35% para nível sênior e 32,4% para gestores). A experiência prévia para cargos de maior senioridade é muito significativa, com 34,2% dos respondentes indicando experiência anterior de pelo menos quatro anos na área de TI para os níveis sênior e de gestão e 16,3% dos respondentes nesses níveis indicando experiência de mais de dez anos na área (Figura 6).

Quanto à experiência específica na área de dados, profissionais do nível júnior possuem em sua maioria até dois anos de experiência (84,3%). Para o nível pleno, a maioria dos profissionais possui entre um e três anos de experiência (58,3%). Já no caso de profissionais de nível sênior, a maior parcela se encontra nas faixas que compreendem de 4 a 10 anos de experiência (48,9%). Por último, 25,5% dos gestores possui mais de 10 anos de experiência na área de dados. 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

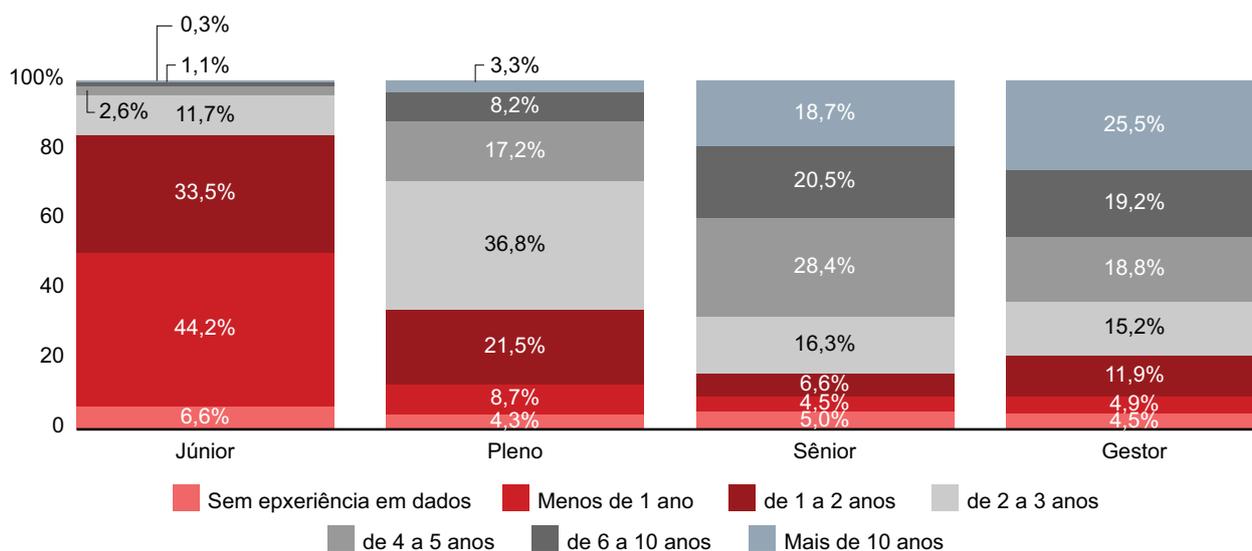
A participação de profissionais da área de dados nas empresas é bastante diversificada quanto a áreas de atuação. Os respondentes da pesquisa apontaram mais de 20 áreas de atuação distintas. Contudo, algumas áreas concentram uma maior proporção de profissionais, com destaque para empresas das áreas de Tecnologia e Digital (31,7% do total), Serviços Financeiros (19,3%) e Varejo (11,2%). Empresas das áreas de Educação, Saúde e Setor Público, menos comumente associadas à

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



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

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

Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

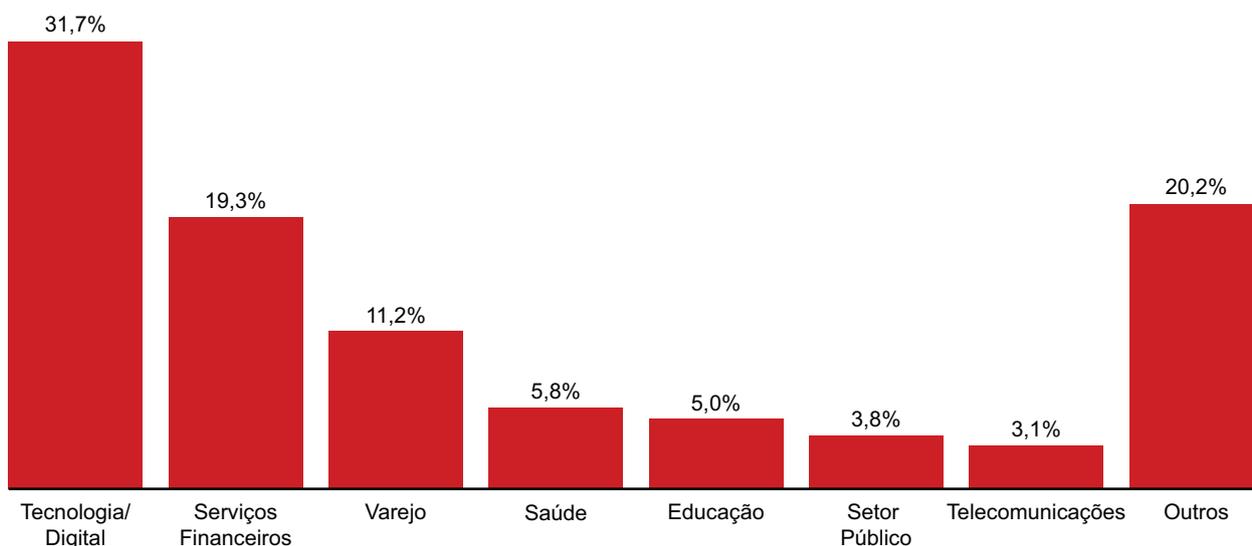
utilização de dados em sua atuação, possuem também destaque na proporção de respondentes (5%, 5,8% e 3,8%, respectivamente) (Figura 8).

Em relação ao tamanho de empresas, a distribuição é bastante diversificada, com participação relevante de profissionais de dados mesmo em empresas de menor porte. Apesar disso, 21,3% das empresas de até 100 funcionários ainda não possui profissionais de dados. A proporção de profissionais de dados aumenta conforme o porte: 55,7% das empresas de mais de 3000 funcionários possuem pelo menos 50 profissionais de dados. Apesar disso, a maior concentração de profissionais em todos os níveis de cargo ainda está em grandes empresas, com destaque para o nível sênior (48% do total de respondentes) (Figura 9).

A maioria dos profissionais está satisfeita com a empresa atual na qual trabalha e o nível de satisfação aumenta conforme a senioridade do cargo (70,9% de satisfação para nível júnior e 79,2% para gestores). 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).

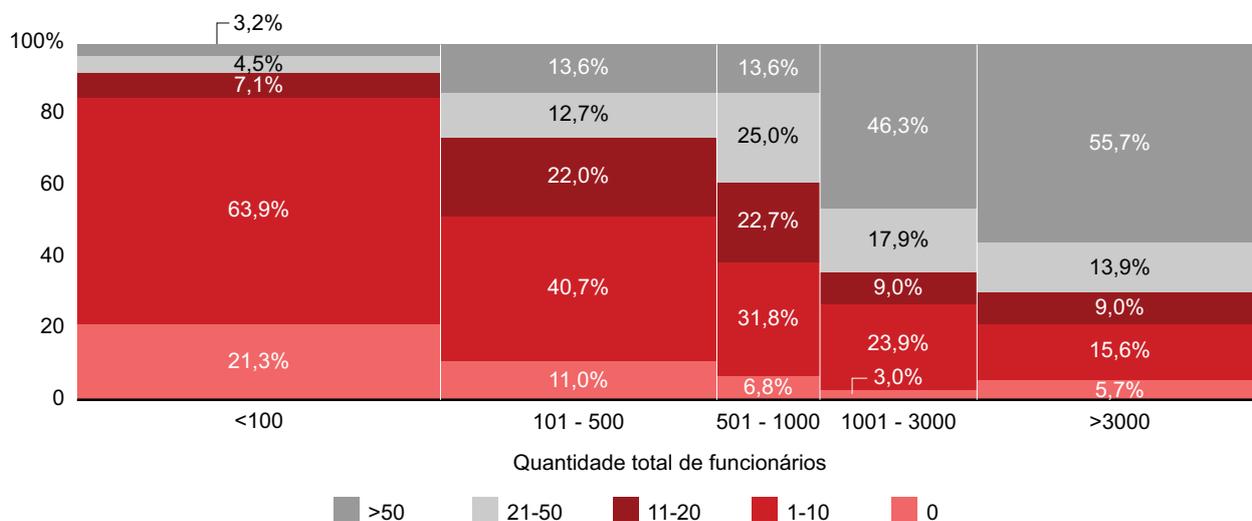
State of Data 2021

Figura 8: Segmento de atuação dos atuais empregadores por nível de cargo



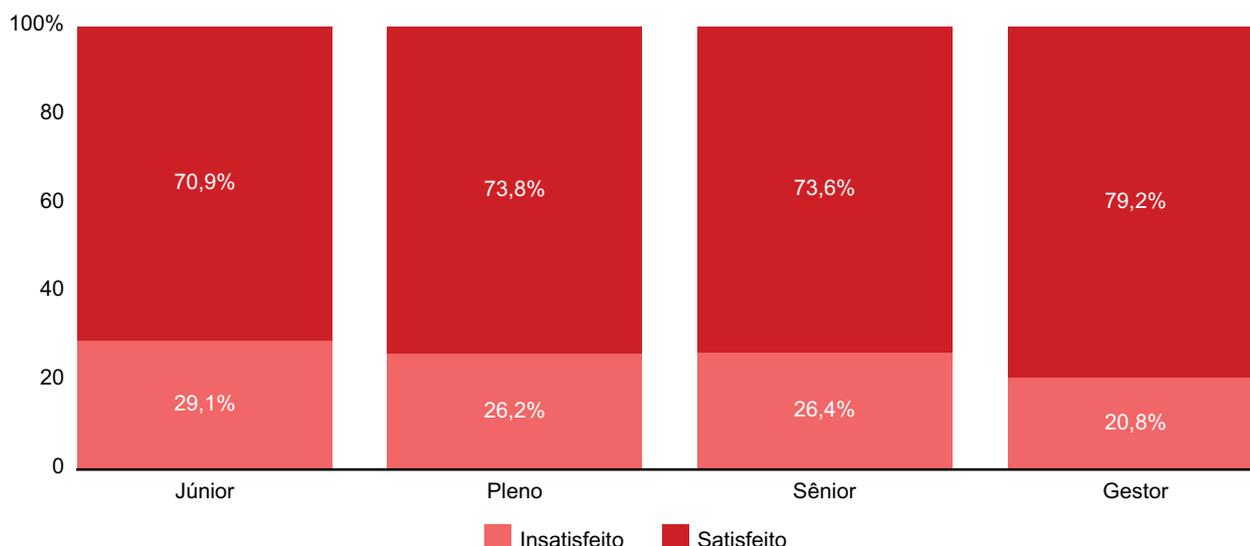
Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

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



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Figura 10: Satisfação com empresa atual por nível de cargo

Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

Para os profissionais insatisfeitos, o principal motivo está relacionado à falta de maturidade analítica da empresa (44,5% das respostas), indicando ser relevante para empresas que desejam formar times de dados a preocupação em também fornecer estrutura de tecnologia e ferramentas, estabelecer uma visão clara de processos e governança, criar um roadmap priorizado de casos de uso e mudar sua cultura para a tomada de decisão baseada em dados. Outros fatores que contribuiriam para a insatisfação são a falta de oportunidade de crescimento no emprego atual (43,8% do total), o desejo de migrar de área de atuação (35,6%) e a discrepância de salário em relação ao mercado (28,9%) (Figura 11).

Em relação a mudanças de emprego, 61,4% dos respondentes da pesquisa participaram de entrevistas de emprego nos seis meses anteriores à pesquisa. Destes, 28,8% foram aprovados e mudaram de emprego, com maior eficiência de retenção apenas entre gestores (23,6% foram aprovados e não mudaram de emprego) (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, 12,8% estão em busca de novas oportunidades dentro e fora do Brasil e 9,9% procuram emprego apenas fora do país. Ainda que não estejam ativamente à procura de novas oportunidades, 40,2% dos respondentes estão abertos a propostas, com percentual relativamente constante entre todos os níveis de cargo e maior incidência entre gestores (41,6%).

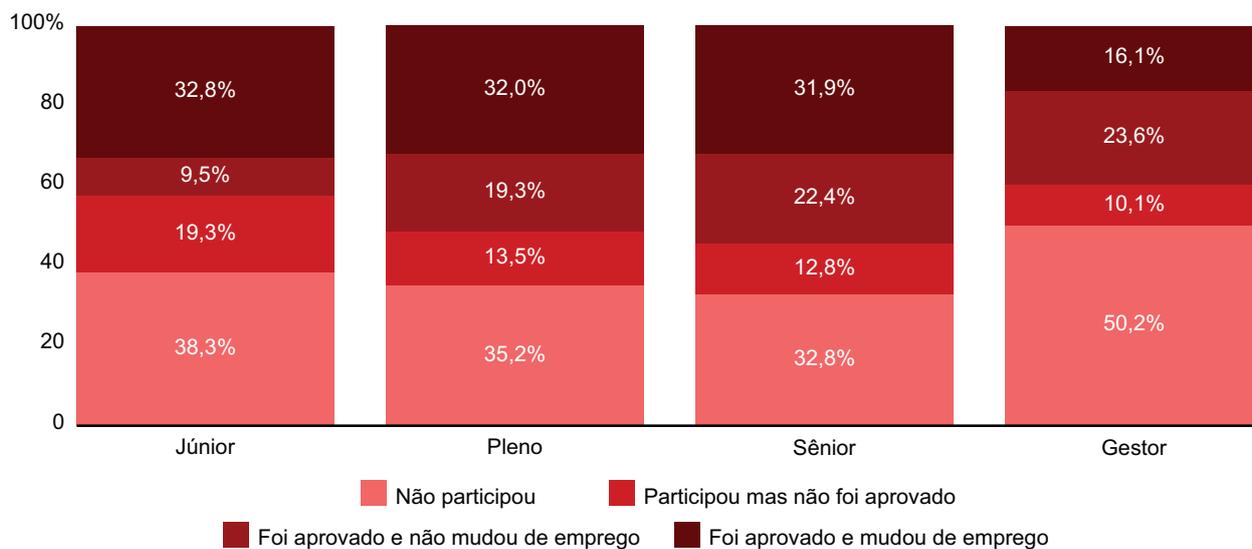
State of Data 2021

Figura 11: Motivo de insatisfação com empresa atual (caso insatisfeito) por nível de cargo



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

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



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Já entre os insatisfeitos com o emprego atual, 64,4% dos profissionais estão em busca de novas oportunidades dentro e fora do país e 8,1% deles procuram vagas apenas fora do país. A maior incidência relativa está no nível júnior, com 76,1% dos profissionais em busca de novas oportunidades dentro e fora do país. Além disso, 24,6% dos respondentes não estão em busca, embora estejam abertos a novas oportunidades (Figura 13).

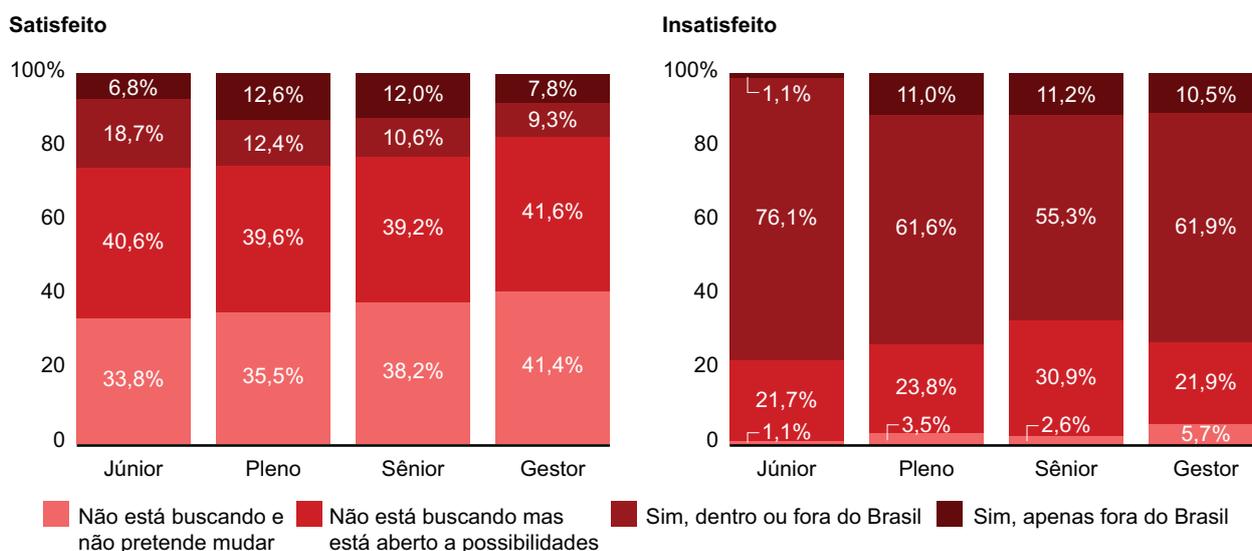
Os principais critérios levados em consideração por profissionais para escolher uma empresa são remuneração (68,8% do total de menções). A flexibilidade em relação ao trabalho remoto é o terceiro item com mais menções (40,4%) e reforça o efeito prolongado do impacto da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho (Figura 14). Este tema será explorado em detalhe na próxima seção.

De maneira geral, profissionais de dados têm preferências muito diversas sobre quais seriam as empresas que mais admiram para atuar na área. Os respondentes da pesquisa apontaram ao todo mais de 300 empresas diferentes. A empresa mais admirada por sua atuação em dados é o Nubank, com 15,1% das menções. As dez empresas mais mencionadas também incluem multinacionais da área de tecnologia como Google, Amazon, IBM e Microsoft, as instituições financeiras Itaú e XP Investimentos, a plataforma de cursos Hotmart e a empresa de cosméticos O Boticário (Figura 15).

Trabalho remoto

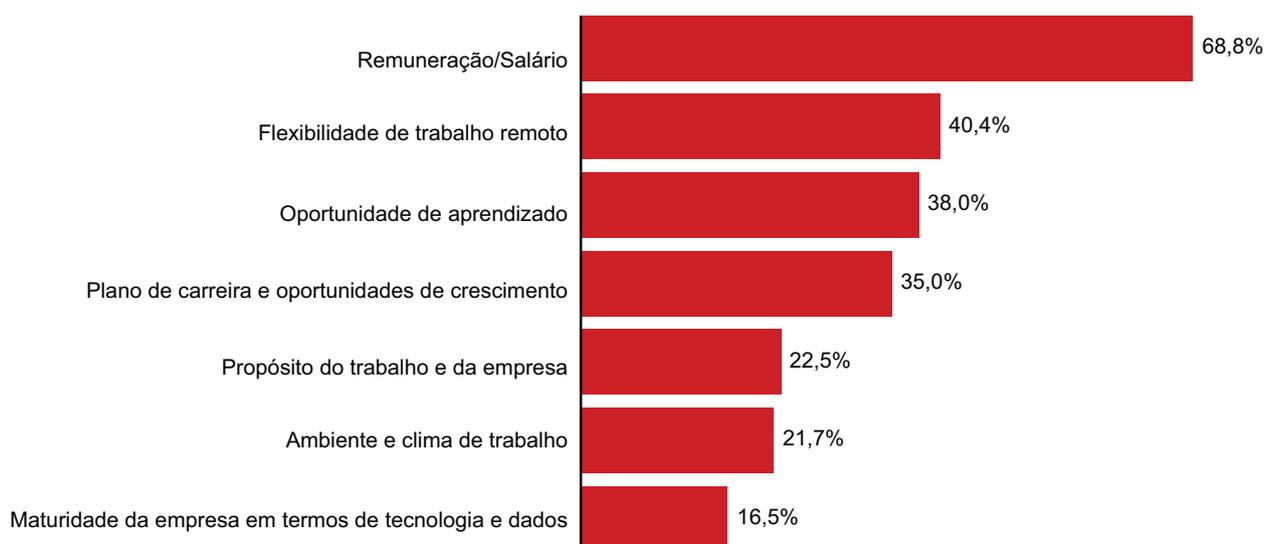
O trabalho na área de dados tem sido majoritariamente realizado em modelos híbridos ou 100% remotos, o que reflete as adaptações específicas realizadas pelas empresas em função da pandemia de

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

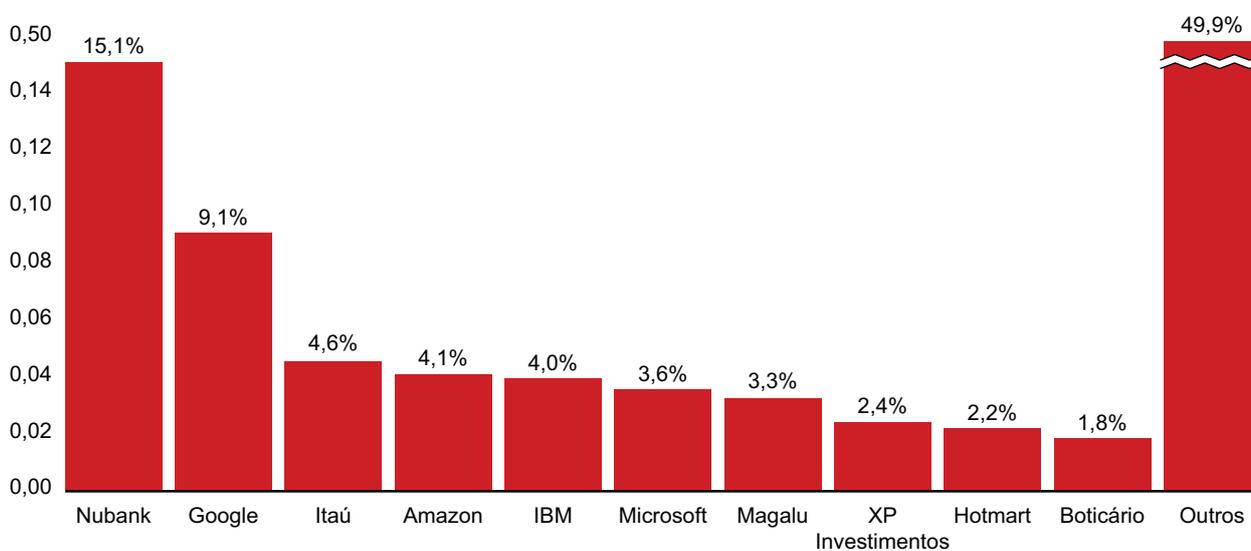


Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Figura 14: Critérios levados em consideração para escolha de empresa por nível de cargo

Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

Figura 15: Empresas mais admiradas para atuação na área de dados por nível de cargo

Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

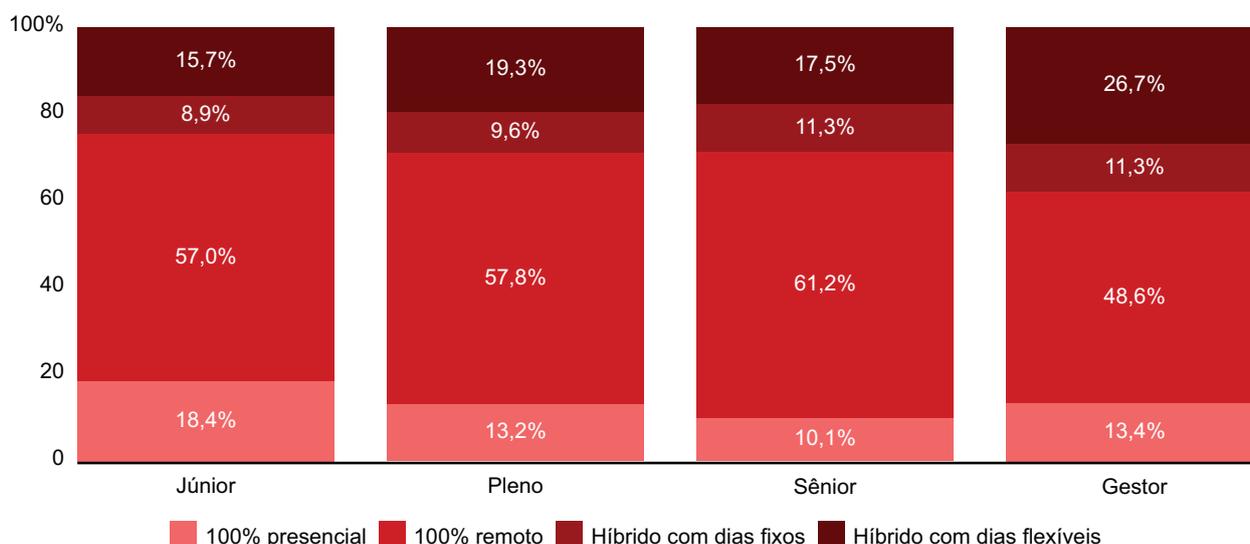
Covid-19. Em relação à distribuição por nível de cargo, o nível júnior é o que possui maior proporção de profissionais em trabalho presencial (18,4%) e o que apresenta menor proporção de trabalho híbrido (24,6%). Já o nível de gestão possui a maior proporção de trabalho híbrido (37,9%), possivelmente devido a uma maior necessidade de reuniões presenciais de alinhamento com o time (Figura 16).

Em relação à forma ideal de trabalho, profissionais de dados têm preferência majoritária por sistemas híbridos ou 100% remotos. A opção de trabalho híbrida flexível é a mais preferida em todos os níveis de cargo, principalmente entre gestores (63,2%). O trabalho 100% remoto é a segunda opção mais comum, principalmente entre funcionários sênior (38,1%). A menor concentração em trabalho totalmente remoto por parte de gestores pode indicar a necessidade percebida de interações presenciais eventuais com o time de liderados ou com o time de alta gestão das empresas. Profissionais júnior também têm pouca preferência pelo modelo 100% remoto, provavelmente pela possibilidade de interação e aprendizado que os modelos com dias presenciais proporcionam (Figura 17).

A análise por função indica que engenheiros de dados são os que mais preferem o trabalho 100% remoto (43%) (Figura 18).

Geograficamente, Centro-Oeste, Norte e Nordeste possuem cerca de 25% dos profissionais ainda trabalhando no modo 100% presencial, enquanto no Sul e Sudeste apenas 11% estão nessa modalidade. A região Sul destaca-se também quanto ao percentual de profissionais no modelo totalmente remoto, com 63,5% (Figura 19).

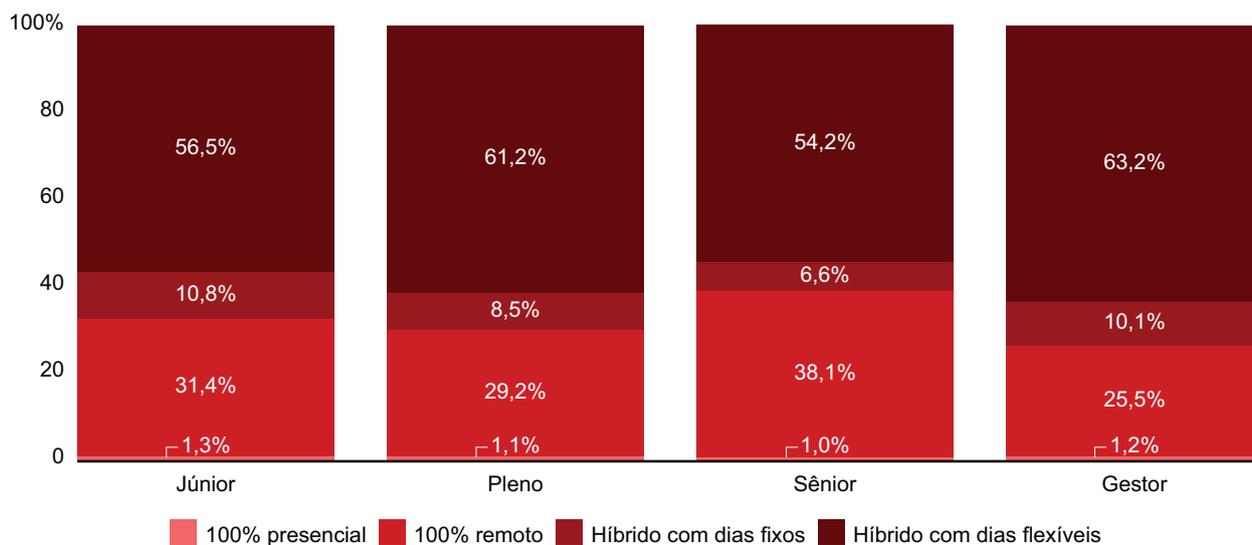
Figura 16: Atual forma de trabalho por nível de cargo



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

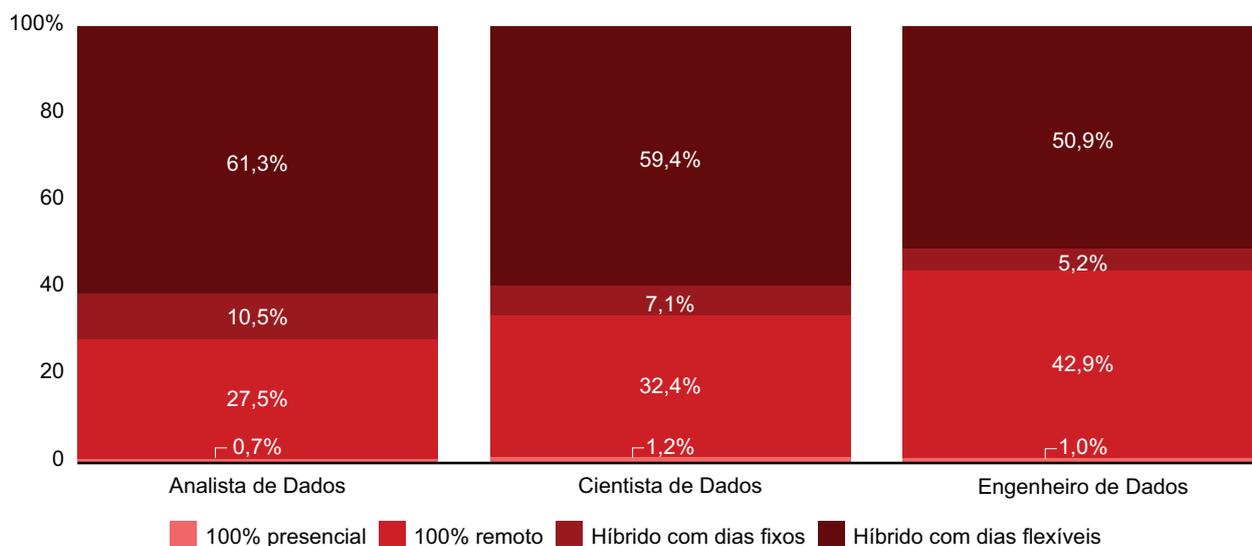
State of Data 2021

Figura 17: Forma ideal de trabalho por nível de cargo



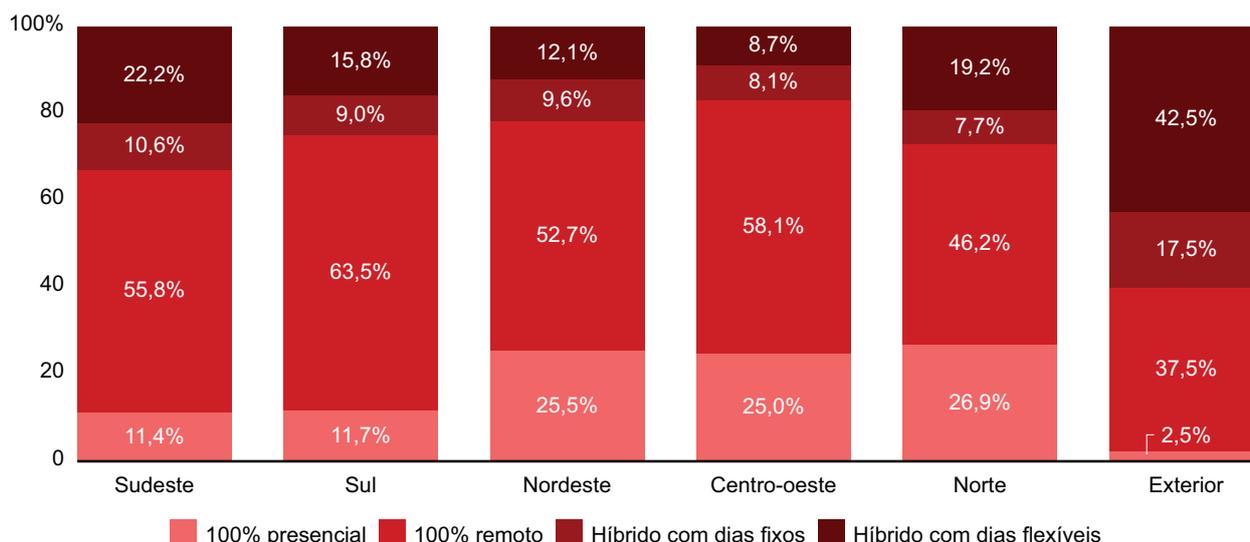
Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

Figura 18: Forma preferencial de trabalho por função



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Figura 19: Forma atual de trabalho por geografia

Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

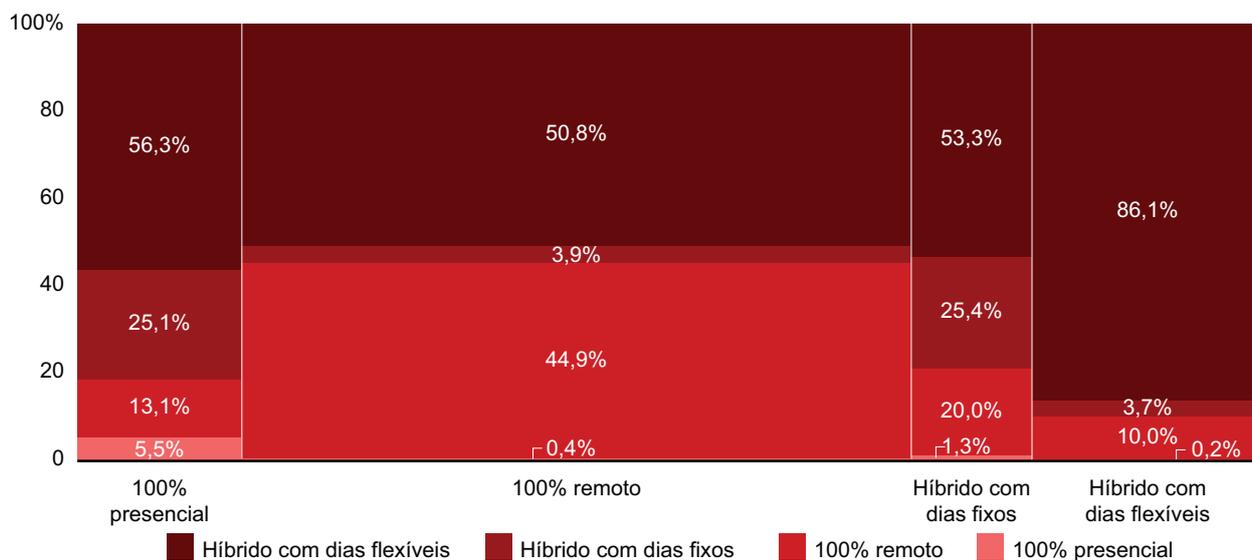
Ao cruzarmos as visões de trabalho atual e preferências, nota-se que, ao todo, cerca de metade dos profissionais no modelo totalmente remoto prefere o modelo híbrido flexível, que também concentra a preferência de cerca de metade dos profissionais que atuam atualmente nos modelos híbrido fixo e totalmente presencial, reforçando o fato de que esse modelo parece ser o preferido dos profissionais (Figura 20).

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, 63,9% dos respondentes procuraria outra oportunidade, com maior flexibilidade de opções. O percentual de respondentes dispostos a avaliar outras oportunidades mais flexíveis é especialmente alto no nível de cargo sênior, com 74,9% dos respondentes dispostos a procurar outras empresas. Essas preferências mostram-se um indicador importante a ser considerado pelas empresas em sua política de flexibilização de trabalho, visando a retenção dos profissionais de dados (Figura 21).

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 dados (39,9%). Já os engenheiros de dados são os menos inclinados a voltar a esse formato, com apenas 19,6% indicando essa disposição. A maioria dos profissionais estaria disposta a procurar oportunidades com sistemas híbridos ou remotos em todas as funções, com destaque para os engenheiros de dados, um grupo no qual 35,1% indicaram que procurariam uma oportunidade de trabalho 100% remoto (Figura 22).

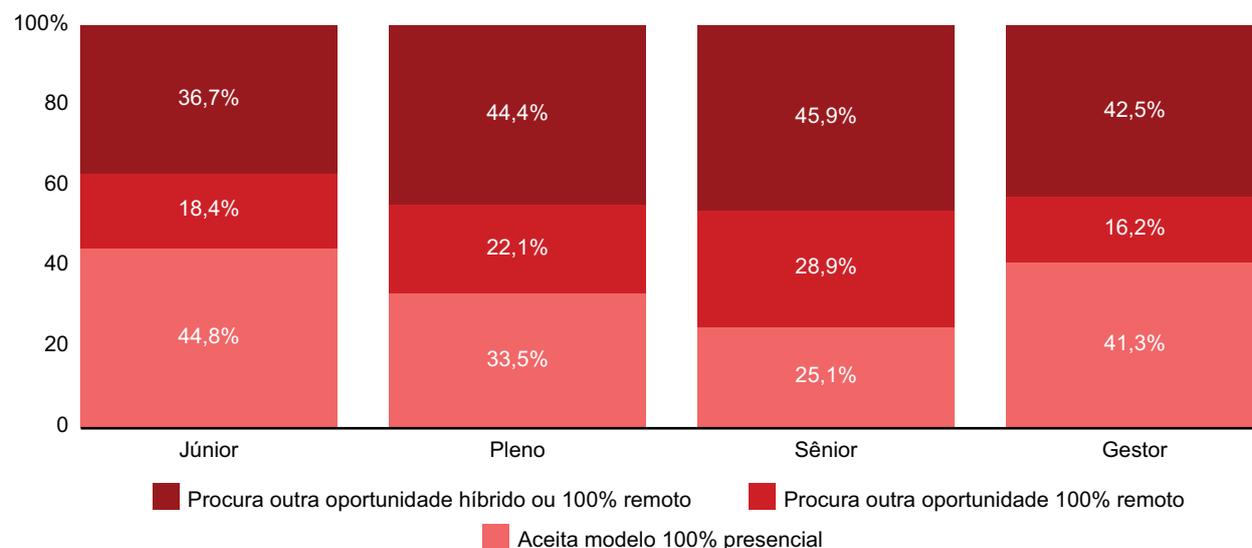
State of Data 2021

Figura 20: Tipo de trabalho atual vs. modelo preferido



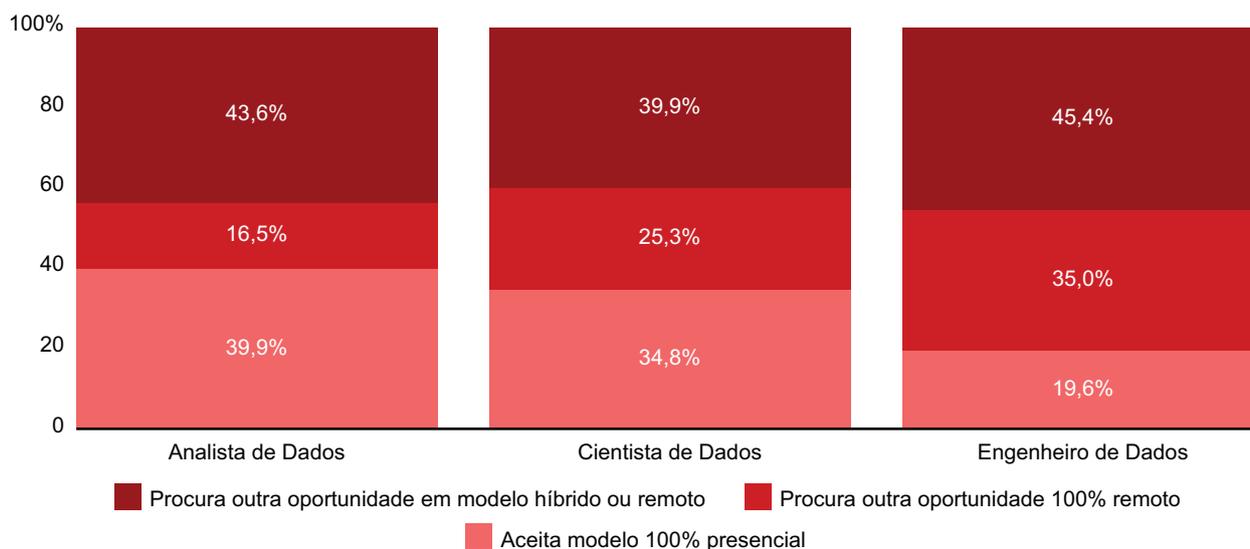
Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

Figura 21: Decisão caso a empresa volte ao modelo 100% presencial por nível de cargo



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Figura 22: Decisão caso a empresa volte ao modelo 100% presencial por função

Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

Remuneração

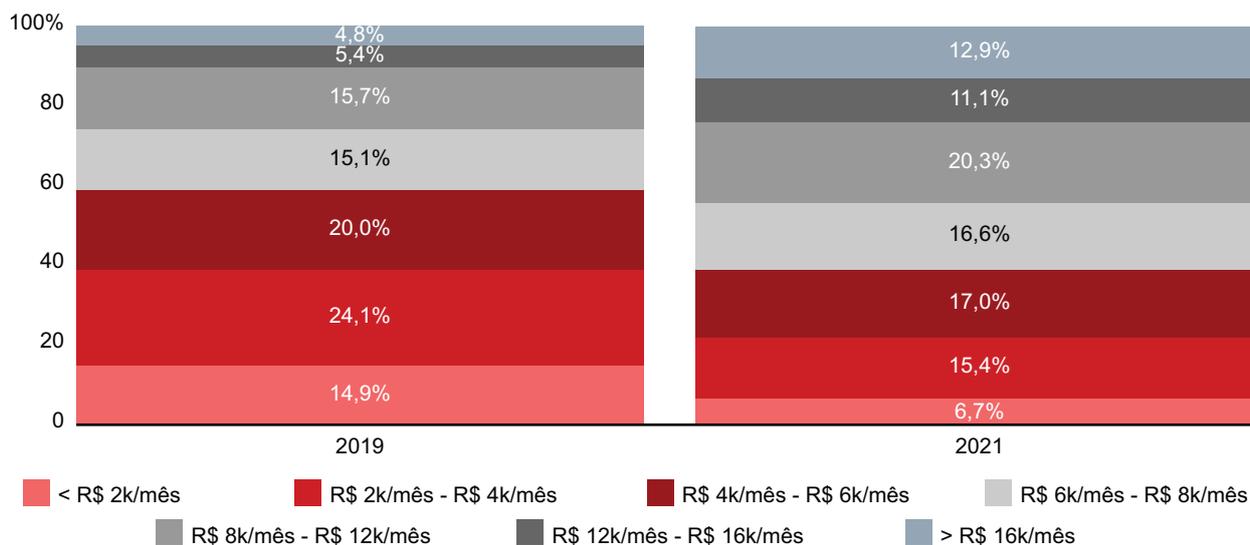
A remuneração dos profissionais da área de dados aumentou significativamente entre 2019 e 2021, com um aumento médio de cerca de 40%. A proporção de respondentes ganhando R\$ 12k/mês ou mais subiu de 10,2% em 2019 para 24,1% em 2021, indicando uma maior dispersão de remuneração. Já os níveis mais baixos de remuneração registraram redução. A proporção de profissionais ganhando até R\$ 4k/mês era de 39% em 2019 e em 2021 esta proporção é de apenas 22% (Figura 23).

Em relação à distribuição de níveis de cargo, a maior concentração de remuneração nos cargos de nível júnior se dá nas faixas de até R\$ 4k/mês (62,3%). No nível pleno, as faixas de maior aumento em relação ao nível júnior são as de R\$ 6k/mês a R\$ 12k/mês, saltando de 11% no nível júnior para 53,1% no nível pleno. O nível sênior já possui parcela expressiva com mais de R\$ 12k/mês (39,3%) e no nível de gestão os profissionais com remuneração acima dessa faixa alcançam 55,7%. Embora possa ser observada uma clara tendência de aumento na remuneração à medida que os níveis de cargo avançam em senioridade, pode-se observar também uma alta dispersão entre faixas (Figura 24).

A remuneração dos profissionais satisfeitos e insatisfeitos com o emprego atual é significativamente diferente, o que reforça o tema como um dos principais pontos de insatisfação verificados anteriormente neste relatório. Enquanto 18,2% dos profissionais satisfeitos ganham até R\$ 4k/mês, este número é de 33% para os insatisfeitos. Avaliando os patamares mais altos de remuneração, 27,5%

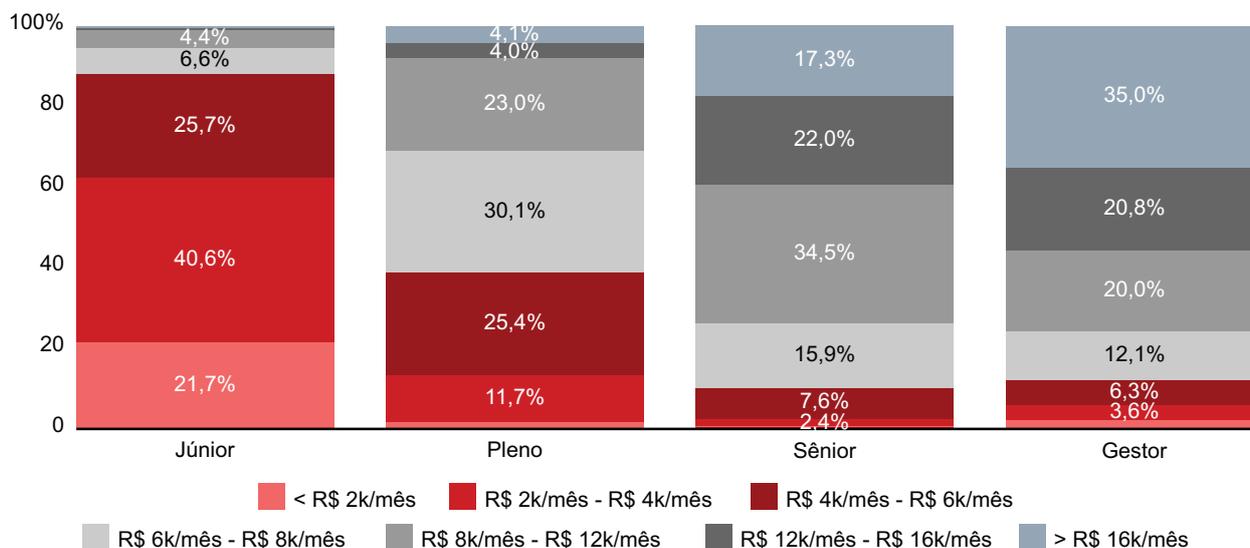
State of Data 2021

Figura 23: Comparação de remuneração entre 2019 e 2021



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

Figura 24: Remuneração em 2021 por nível de cargo



Nota: Desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

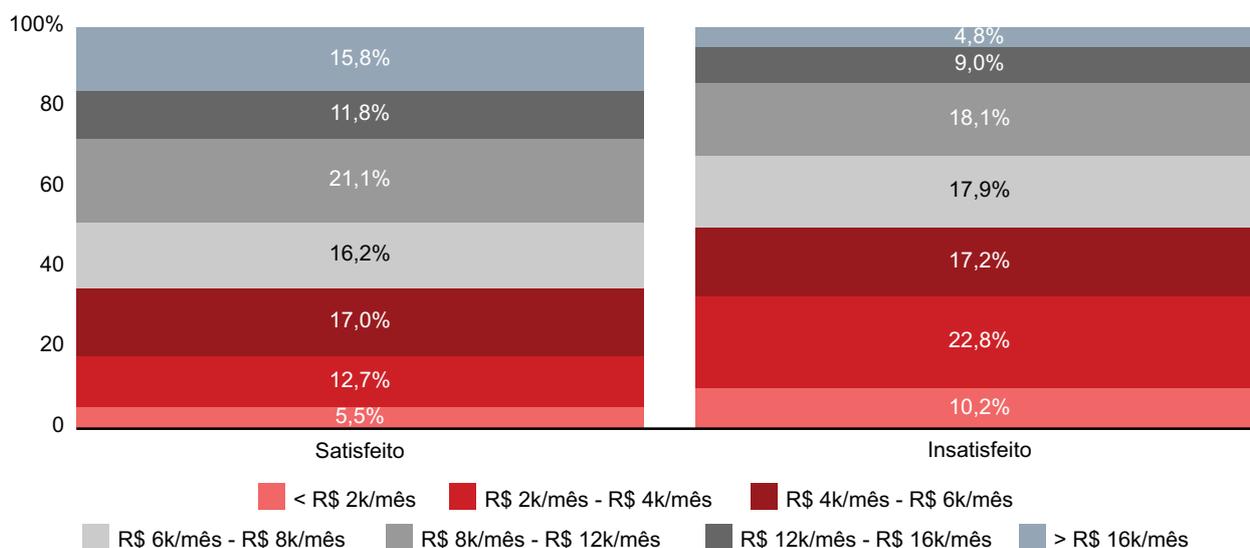
dos profissionais satisfeitos ganha acima de R\$ 12k/mês, enquanto esse número é de apenas 13,8% no grupo que se declarou insatisfeito (Figura 25).

Em relação à diferença de remuneração por gênero, verifica-se que nos cargos de nível júnior a diferença salarial é positiva para o gênero feminino, com uma concentração entre profissionais com rendimento de mais de R\$ 4k/mês de 41% para o gênero feminino e de 36,7% para o gênero masculino. A disparidade salarial se torna negativa para o gênero feminino a partir do nível sênior de cargo. Para este nível, enquanto 28,7% do gênero feminino ganha mais de R\$ 12k/mês, esse número é de 41,4% para o gênero masculino. O gap também está presente em cargos de gestão, com profissionais do gênero feminino com remuneração maior do que R\$ 12k/mês representando 48,5% do total, enquanto esse número aumenta para 56,8% para profissionais do gênero masculino (Figura 26).

Por último, há uma significativa discrepância de remuneração entre funções dentro da área de dados, com analistas de dados com maior concentração de remuneração em faixas mais baixas e maior equiparação entre cientistas de dados e engenheiros de dados. Na comparação das maiores faixas de renda, 8,5% dos analistas de dados ganha acima de R\$ 12k/mês, enquanto essa proporção sobe para 21,4% para cientistas de dados e 26,5% para engenheiros de dados.

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 27 e 28).

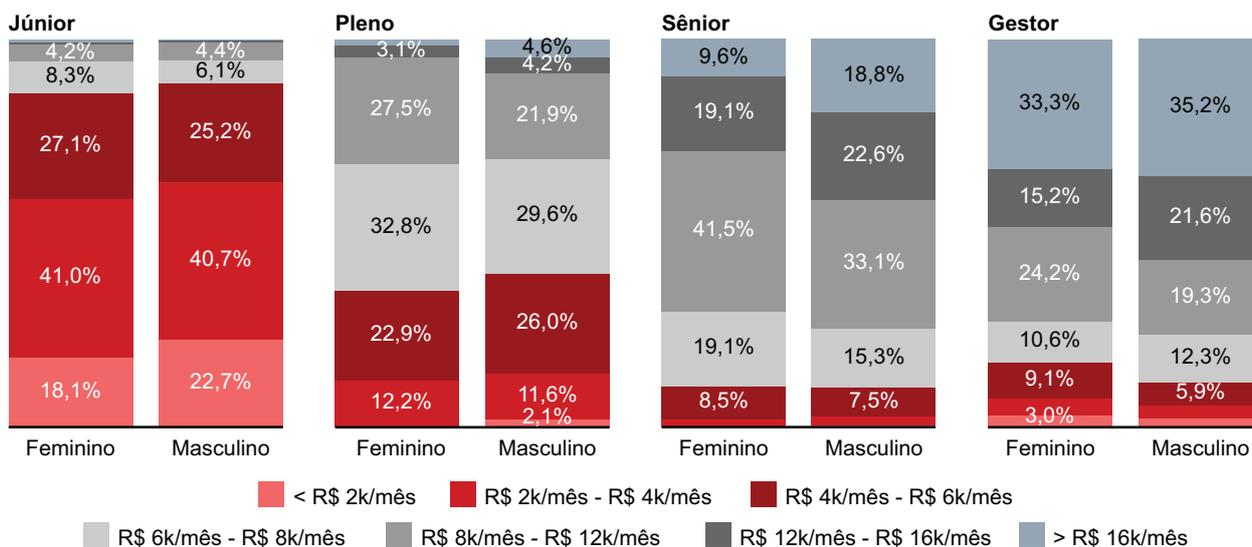
Figura 25: Comparação de remuneração por nível de satisfação no atual emprego



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

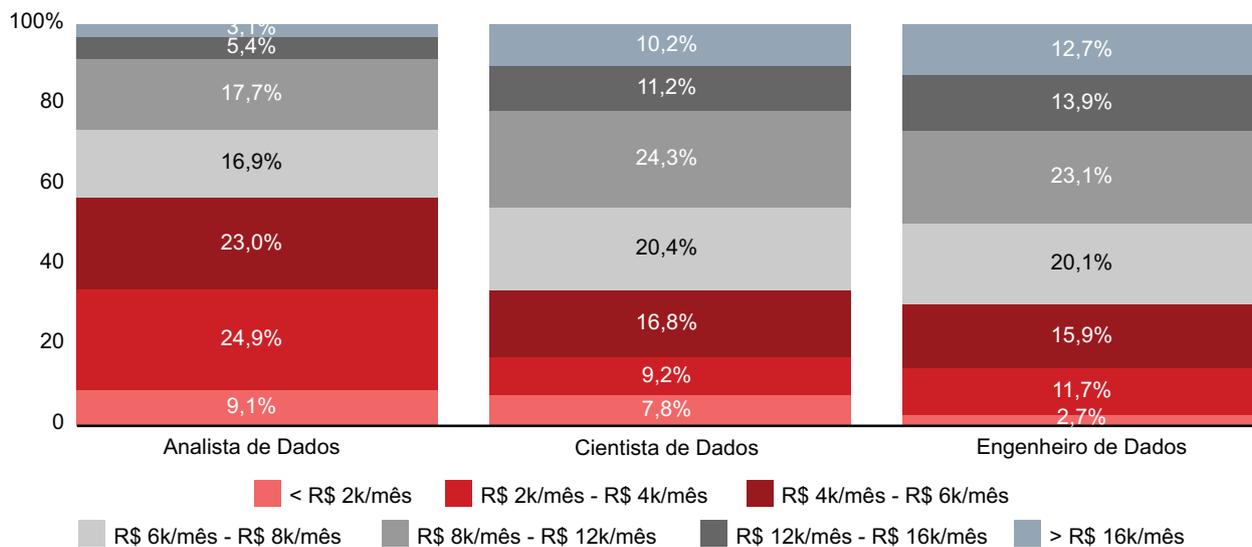
State of Data 2021

Figura 26: Diferença de remuneração por gênero e nível de cargo



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

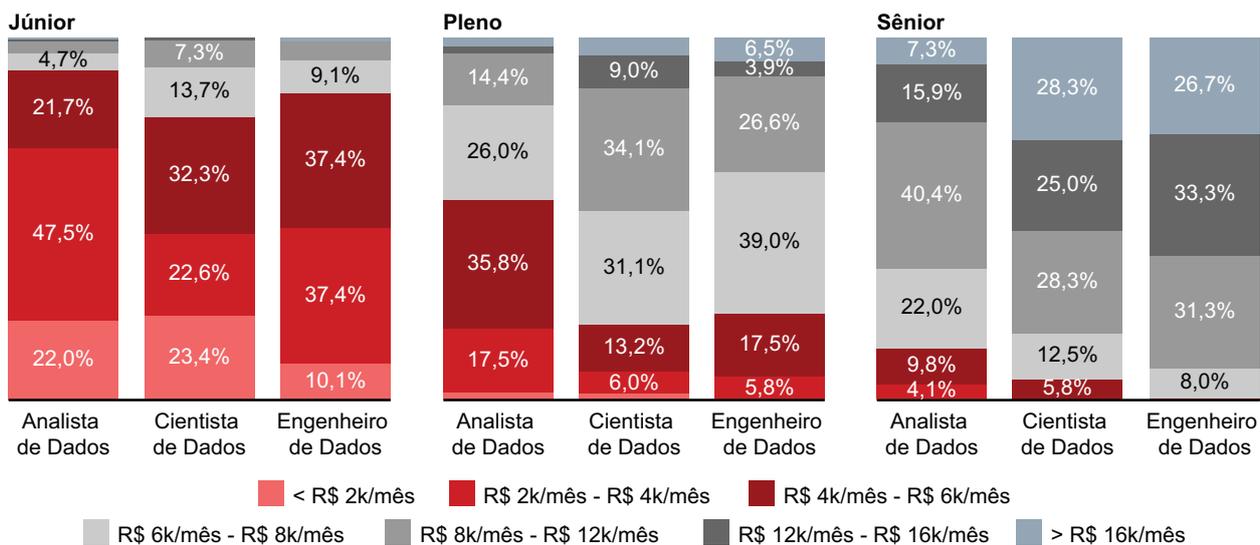
Figura 27: Comparação de remuneração por função



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

State of Data 2021

Figura 28: Diferença de remuneração por função e nível de cargo



Nota: desconsidera respondentes que se consideram desempregados, apenas estudantes, e que preferiram não informar a situação atual de trabalho
 Fonte: Pesquisa State of Data Brasil 2021

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

Lucas Brossi (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 63 escritórios em 38 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 10 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 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 Data 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 a nível mundial.

Produzimos conteúdo de ponta, divulgados em canais como Newsletter, Blogs, Fóruns e Podcasts, nos orgulhamos de sermos 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 Data do mundo, acesse nosso website e nos siga no LinkedIn.

www.datahackers.com.br

Para mais informações, visite: www.bain.com.br

