

ARTIGO TÉCNICO

FOMO no trabalho: a diferença de oportunidades entre homens e mulheres na tecnologia

Pesquisa mostra
que homens e
mulheres enxergam
as oportunidades e
carreiras das mulheres
em TI de forma
diferente

Resumo executivo:

Foco: diferenças de percepção entre homens e mulheres em relação às oportunidades e carreiras das mulheres em TI.



Principais conclusões:

Igualdade de oportunidades: apenas 60% das mulheres acreditam que homens e mulheres têm acesso igual ao desenvolvimento profissional, em comparação com 75% dos homens.

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 63% das mulheres dizem que os desafios de equilíbrio entre vida pessoal e profissional afetam "significativamente" ou "extremamente" a progressão na carreira das mulheres, enquanto apenas 49% dos homens concordam.

Impacto específico de gênero do equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 42% das mulheres dizem que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional "afeta significativamente as mulheres", mas apenas 34% dos homens concordam.

Longas horas e avanço na carreira: 67% das mulheres acreditam que precisam trabalhar mais horas para avançar, enquanto 56% dos homens acreditam que as mulheres precisam passar mais tempo trabalhando para progredir.

Percepção de viés de gênero: 41% das mulheres vs. 33% dos homens citam o viés e os estereótipos como a principal barreira que impede as mulheres de iniciar carreiras em cibersegurança.

Barreiras de liderança: 41% das mulheres vs. 36% dos homens identificam o viés como a maior barreira para as mulheres que buscam cargos de liderança em tecnologia.

Impacto das mulheres na liderança: 82% das mulheres vs. 74% dos homens acreditam que aumentar a liderança feminina impactaria positivamente a cultura do local de trabalho.

Preocupação com a perda de eventos profissionais: 52% das mulheres estão muito ou extremamente preocupadas em perder eventos de trabalho devido a responsabilidades com a família, em comparação com 42% dos homens.

Iniciativas de desenvolvimento para mulheres: 70% das mulheres priorizam programas de desenvolvimento de liderança para mulheres, em comparação com 56% dos homens.

Advocacia vs. mentoria: as mulheres preferem a advocacia de colegas homens (43%) em vez da mentoria (17%), enquanto os homens são mais favoráveis às abordagens de mentoria (23%).

FOMO no trabalho: grandes lacunas em números e percepção entre homens e mulheres em TI

As mulheres representam pouco mais de um quarto da força de trabalho em tecnologia no mundo todo.¹ Portanto, é lógico que o novo relatório da Acronis Women in Tech, “FOMO no trabalho: a lacuna de oportunidades entre homens e mulheres na tecnologia”, ampliou seu escopo neste ano.

O relatório de 2025, que explora mulheres em carreiras de TI, agora está em melhor alinhamento com padrões globais de representação e oportunidade. Com base nos resultados de uma pesquisa global, o relatório FOMO oferece uma lente crítica sobre como as tendências em equidade de gênero se manifestam em experiências reais no local de trabalho.

Sobre o relatório FOMO de 2025

Em 2024, a Acronis conduziu seu primeiro relatório Women in Tech intitulado “O novo FOMO: mulheres temem perder oportunidades em TI”. O relatório pesquisou 327 funcionárias em tempo integral nos EUA, Reino Unido, Espanha e Suíça para aprender como as mulheres que trabalham em TI experimentam o FOMO (Fear Of Missing Out, Medo de perder) em oportunidades de carreira. Os resultados revelaram insights poderosos sobre as barreiras, concessões e pressões que as mulheres enfrentam ao avançar em suas carreiras, incluindo desafios com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e oportunidades perdidas no desenvolvimento de liderança.

Para 2025, a Acronis decidiu expandir o escopo da pesquisa de acordo com as demografias da força de trabalho de TI. A pesquisa de 2025 incluiu tanto homens quanto mulheres em TI, ampliou o escopo para cobrir oito países (Estados Unidos, Reino Unido, Suíça, Alemanha, Espanha, Itália, Singapura e Japão) e dobrou o número de participantes para mais de 650 participantes.

Os resultados apresentaram uma proporção de 71% de homens para 29% de mulheres, refletindo dados sobre a força de trabalho global em tecnologia. De acordo com o Fórum Econômico Mundial, apenas cerca de 28% dos funcionários globais de tecnologia no mundo são mulheres.

Esses números refletem a realidade e levantam questões importantes sobre a posição das mulheres na indústria de tecnologia em 2025. Como homens e mulheres na cibersegurança veem oportunidades, preconceitos e desafios de maneira diferente? O relatório Acronis Women in IT 2025 fornece respostas para essas perguntas e muitas outras.

As mulheres continuam sub-representadas na tecnologia, como mostra a pesquisa

Uma das descobertas mais notáveis nos resultados da pesquisa foi a diferença nas respostas entre homens e mulheres, que este relatório explora em detalhe. A Acronis perguntou tanto a homens quanto a mulheres sobre o status das mulheres na indústria de tecnologia, em vez do status de ambos os gêneros. O relatório começa com respostas relatadas separadamente para homens e mulheres e depois avança para estatísticas que incluem todos os gêneros. Há também uma divisão regional de números particularmente interessantes.

Os dados mostram que as percepções das mulheres sobre suas próprias oportunidades e trajetórias de carreira podem diferir significativamente das percepções que os homens têm das mulheres na tecnologia. Este relatório fornece um roteiro para as organizações enfrentarem o preconceito, ampliarem a acessibilidade à liderança e criarem locais de trabalho onde todos os talentos possam prosperar.

¹ Ebru Özdemir, “Por que é hora de usar a requalificação para desbloquear o potencial STEM das mulheres,” Fórum Econômico Mundial, 13 de janeiro de 2025, <https://www.weforum.org/stories/2025/01/why-it-s-time-to-use-reskilling-to-unlock-women-s-stem-potential/>.

Respostas da pesquisa divididas por gênero: principais insights do relatório

- 1

Diferença de percepção: as mulheres são mais propensas a perceber o viés de gênero e seu impacto.
- 2

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: os homens tinham opiniões diferentes das mulheres sobre o quanto o equilíbrio entre vida pessoal e profissional impacta as carreiras das mulheres.
- 3

Foco em soluções: as mulheres gostariam de mais programas de desenvolvimento de liderança feitos por e para mulheres.
- 4

Ansiedade de carreira: as mulheres expressam níveis mais altos de preocupação sobre perder eventos profissionais devido a responsabilidades com a família.
- 5

Mecanismos de suporte: as mulheres preferem que os homens advoguem por elas do que as orientem.

As visões dos profissionais de TI sobre o viés diferem por gênero, mas não muito

Homens e mulheres demonstraram diferenças notáveis, embora não marcantes, na forma como viam seus papéis e oportunidades relativos. Algumas categorias de perguntas se destacaram pela notável divergência de respostas entre os sexos, começando pelo assunto mais óbvio de todos: preconceitos e estereótipos.

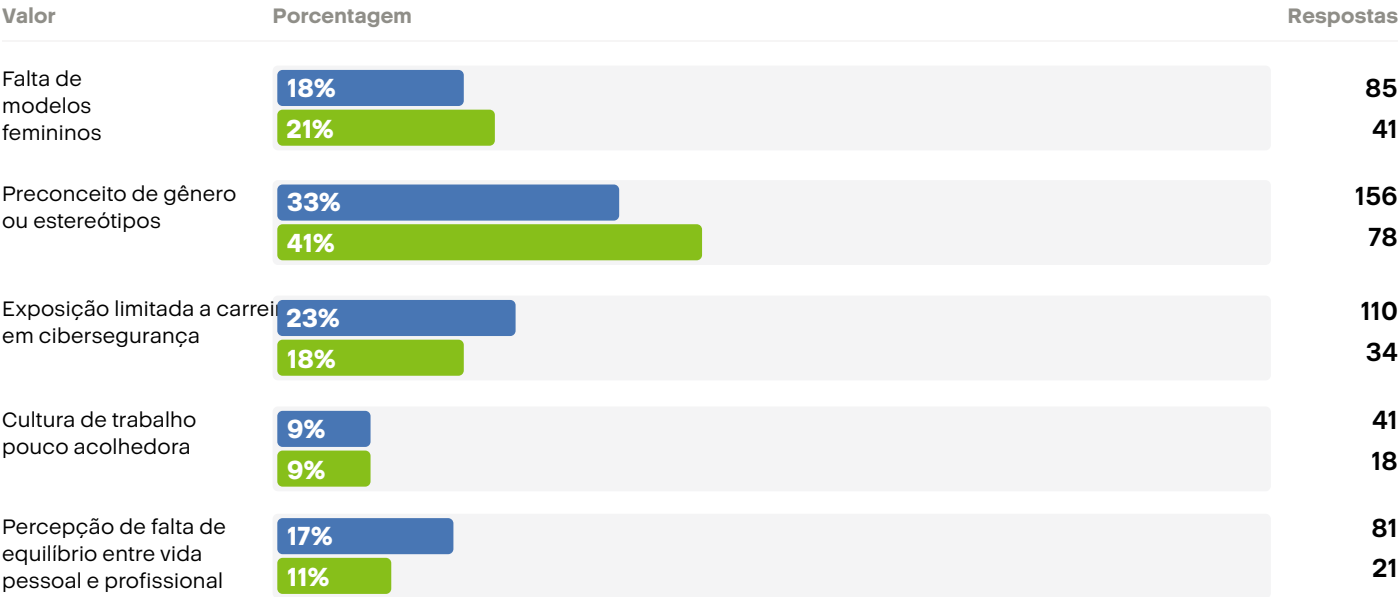
O impacto limitante do viés de gênero

As mulheres notaram o impacto tanto dos estereótipos quanto dos papéis de gênero convencionais nas carreiras de TI. Elas identificaram o preconceito de gênero como o principal fator que desencoraja mulheres de seguir carreiras em cibersegurança — uma visão compartilhada por homens, embora em menor grau. Em resposta à pergunta: “Qual você acha que é a principal razão para as mulheres se sentirem desencorajadas a seguir carreiras em cibersegurança?” 33% dos homens disseram que o preconceito de gênero ou estereótipos eram os maiores fatores, em comparação com 41% das mulheres.

? Qual você acha que é a principal razão para as mulheres se sentirem desencorajadas a seguir carreiras em cibersegurança?

Masculino ♂

Feminino ♀



Ainda assim, estereótipos e preconceitos foram, entre homens e mulheres, a resposta mais popular para a pergunta sobre por que as mulheres podem não seguir carreiras em cibersegurança. A resposta superou a falta de modelos femininos (segunda escolha entre as mulheres, terceira entre os homens) e a exposição limitada a carreiras em cibersegurança (terceira entre as mulheres, segunda entre os homens).

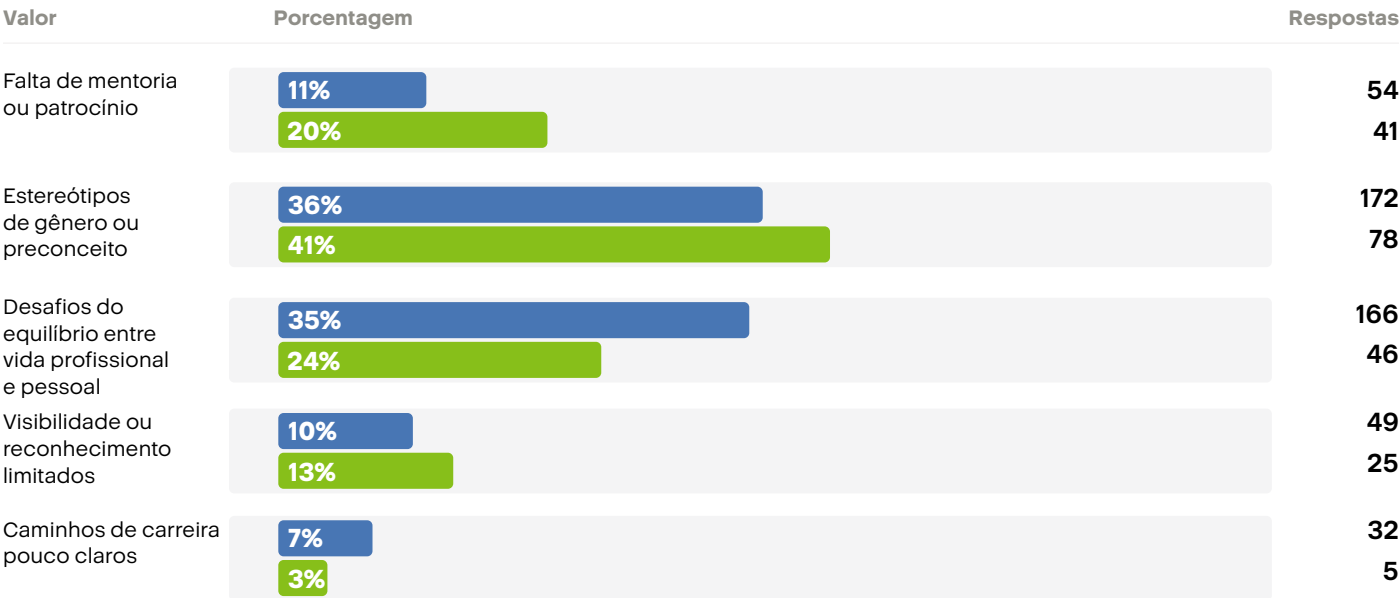
Barreiras para liderança em cibersegurança

Preconceito e estereótipos provaram ser novamente um culpado popular em uma pergunta sobre liderança: “Quais você acha que são as maiores barreiras que impedem as mulheres de buscar papéis de liderança em cibersegurança ou tecnologia?” Novamente, 41% das mulheres citaram preconceito e estereótipos. Desta vez, uma porcentagem maior de homens, 36%, concordou.

Quais você acha que são as maiores barreiras que impedem as mulheres de buscar cargos de liderança em cibersegurança ou tecnologia?

Masculino

Feminino



No entanto, os homens identificaram os desafios de equilíbrio entre vida pessoal e profissional como o maior fator limitante para a liderança feminina, com essa opção recebendo 35% dos votos masculinos e quase igualando preconceitos e estereótipos. Em contraste, apenas 24% das mulheres identificaram o equilíbrio entre vida pessoal e profissional como a maior barreira para a liderança, enquanto 20% apontaram a falta de patrocínio ou liderança feminina.

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é uma área de divergência de gênero

Algumas pistas de papéis de gênero tradicionais apareceram nas respostas sobre equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com as mulheres geralmente dizendo que enfrentam mais dificuldades do que os homens pensam.

A necessidade de trabalhar longas horas

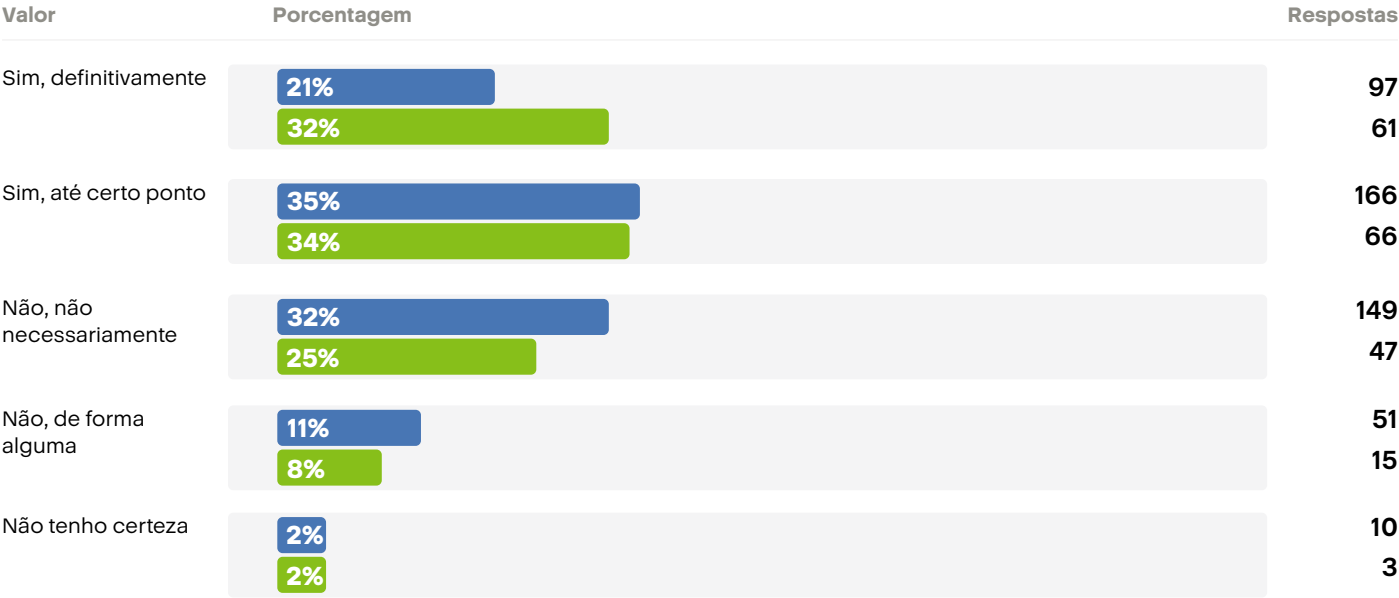
Uma das maiores áreas de divergência revelou-se em uma pergunta sobre horas de trabalho: “Você acha que as mulheres precisam trabalhar mais horas para avançar mais rapidamente em suas carreiras?” Dois terços das mulheres disseram sim, enquanto apenas 56% dos homens concordaram. A resposta “não” revelou outra diferença de opinião. Cerca de 43% dos homens disseram que as mulheres não precisavam trabalhar mais horas para avançar, mas apenas 32% das mulheres concordaram.



❓ **Você acha que as mulheres precisam trabalhar mais horas para avançar mais rapidamente em suas carreiras?**

Masculino ♂

Feminino ♀



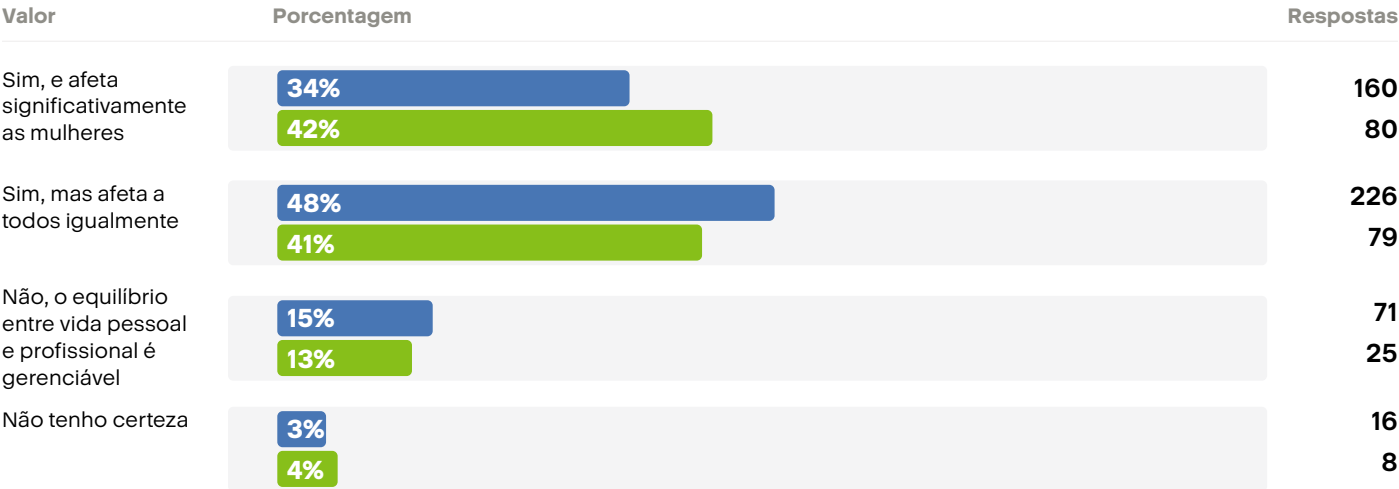
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional na indústria de tecnologia

Uma pergunta foi direto ao cerne da questão do equilíbrio entre vida pessoal e profissional em uma indústria conhecida por longas horas e trabalhadores de plantão: "Você acha que a indústria de tecnologia tem um problema com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e, se sim, acredita que isso afeta desproporcionalmente as mulheres?" Os homens eram mais propensos a ver o equilíbrio como um problema para ambos os gêneros, com 48% dizendo que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um problema, mas afeta a todos igualmente.

❓ **Você acha que a indústria de tecnologia tem um problema com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e, se sim, acredita que isso afeta desproporcionalmente as mulheres?**

Masculino ♂

Feminino ♀



As mulheres não estavam tão certas. Apenas 41% das respondentes femininas disseram que os problemas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional tinham um impacto igual nos dois gêneros. Por outro lado, elas eram muito mais propensas a dizer que equilibrar o trabalho e o tempo pessoal "afeta significativamente as mulheres", 42% contra 34%. Notavelmente, apenas 28% dos respondentes combinados identificaram o equilíbrio entre vida pessoal e profissional como gerenciável.

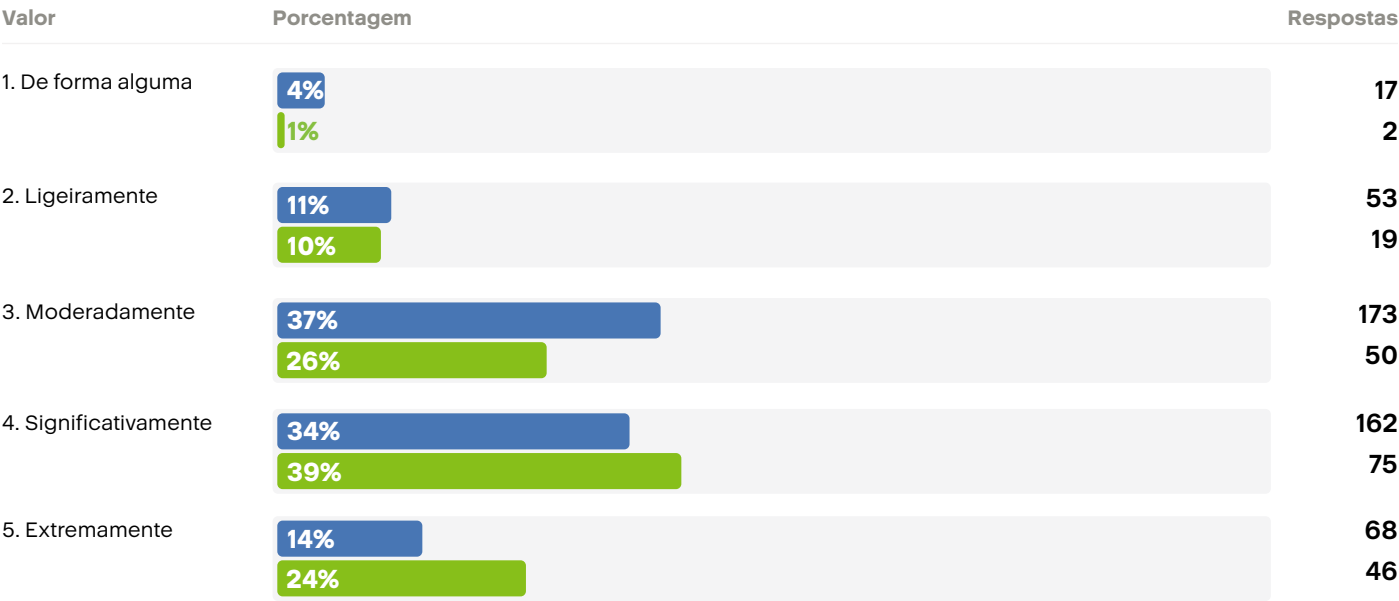
A gravidade dos problemas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Um dos maiores pontos de divergência de gênero na pesquisa dizia respeito a quão difícil realmente é gerenciar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional: "Quão significativamente você acha que os desafios de equilíbrio entre vida pessoal e profissional impactam a progressão de carreira das mulheres na indústria de tecnologia?"

Em uma escala de 1 a 5, quão significativamente você acha que os desafios de equilíbrio entre vida pessoal e profissional impactam a progressão de carreira das mulheres na indústria de tecnologia?

Masculino

Feminino



Entre as mulheres, 63% das entrevistadas disseram que o desafio do equilíbrio as afeta "significativamente" ou "extremamente". Menos da metade dos homens concordou; apenas 49% disseram que o efeito de gerenciar trabalho e vida pessoal era significativo ou extremo para as mulheres. Essa diferença de 14 pontos se destaca em uma pesquisa onde muitas outras respostas estavam relativamente em alinhamento entre homens e mulheres.

Oportunidades perdidas devido a questões de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

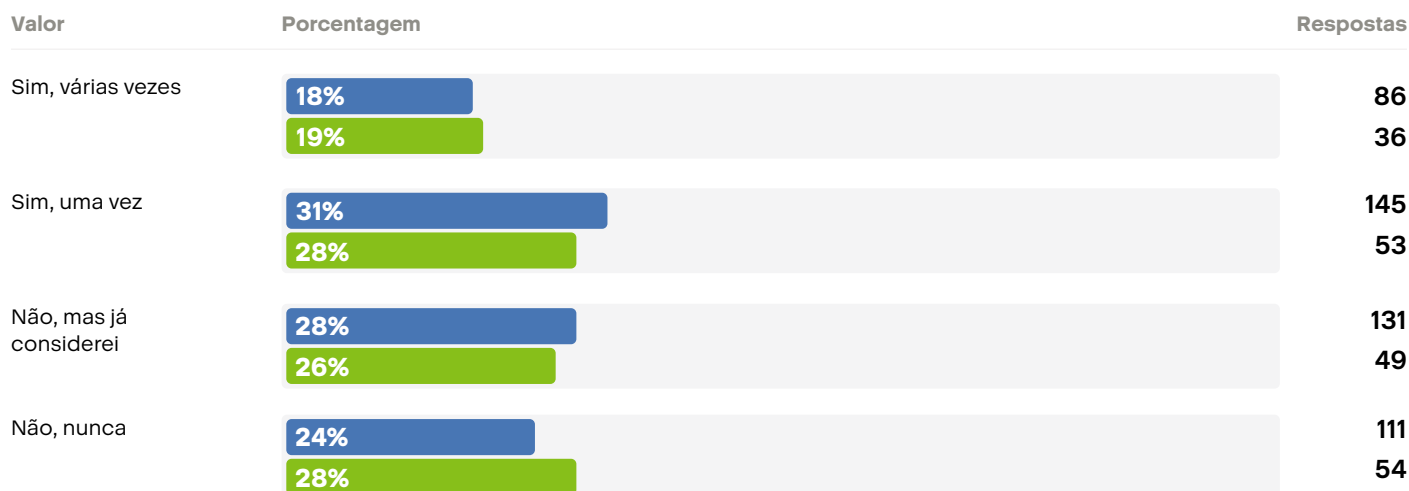
Apesar dos outros resultados, o número de pessoas que disseram ter "recusado uma promoção, treinamento ou nova responsabilidade por preocupação de que isso pudesse afetar seu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal" foi surpreendentemente semelhante entre homens e mulheres. Enquanto 19% das mulheres disseram ter recusado oportunidades várias vezes, 18% dos homens deram a mesma resposta.



❓ Você já recusou uma promoção, treinamento ou nova responsabilidade por preocupação de que isso pudesse afetar seu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?

Masculino ♂

Feminino ♀



Na verdade, os homens foram ligeiramente mais propensos a recusar apenas uma oportunidade de avanço (em oposição a muitas), 31% contra 28%. As mulheres também foram menos propensas a recusar chances de avançar, com 28% das entrevistadas dizendo que nunca rejeitaram uma oportunidade por preocupação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Entre os homens, apenas 24% nunca tinham recusado uma oportunidade.

As mulheres são mais pessimistas sobre sua acessibilidade a oportunidades de carreira

Os homens são menos sensíveis às dificuldades de carreira das mulheres do que poderiam ser, ou estão apenas geralmente alheios aos problemas que as mulheres enfrentam? Ou nenhuma das opções é verdadeira? É impossível dizer, mas o que é claro é que há uma lacuna entre como os gêneros percebem as oportunidades de carreira para as mulheres.

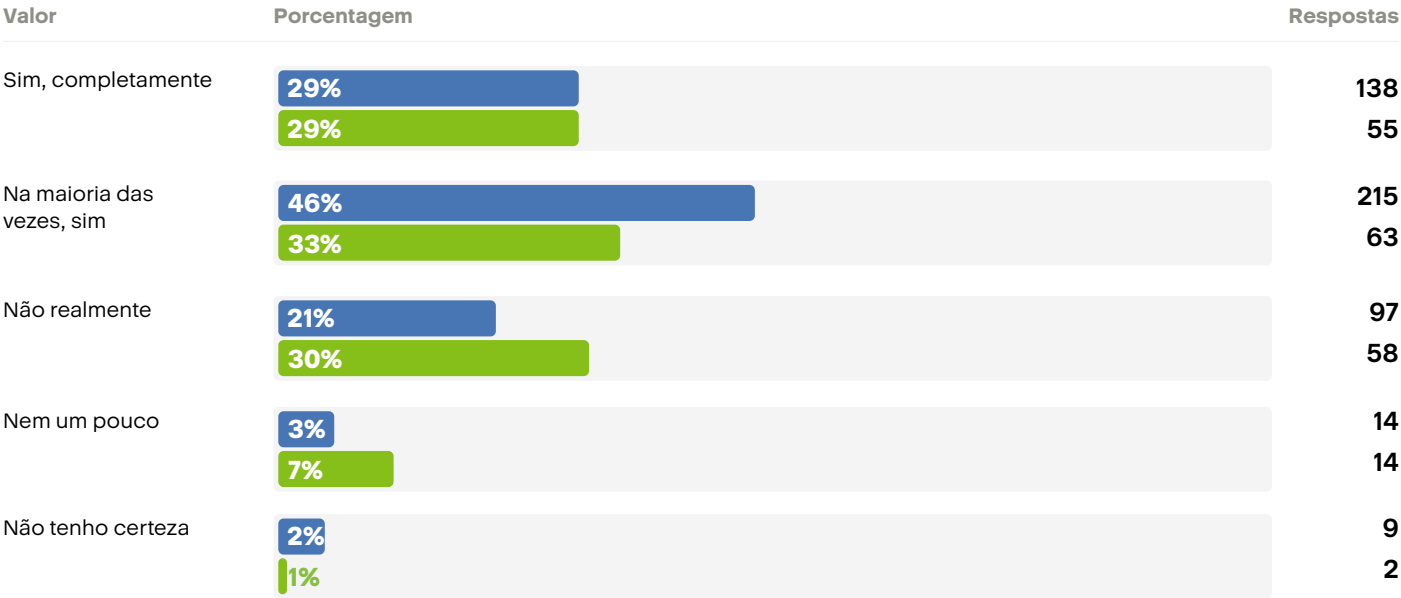
Acesso a oportunidades de carreira

Uma pergunta era simples, mas poderosa: "Dentro da indústria de tecnologia, você acredita que homens e mulheres têm igual acessibilidade a oportunidades de desenvolvimento de carreira?" Para começar, 29% dos entrevistados de ambos os gêneros disseram que as oportunidades de carreira são "completamente" iguais. As respostas divergiram a partir daí. Cerca de 60% das mulheres disseram que as oportunidades eram completamente ou majoritariamente iguais, em comparação com 75% dos homens.



?
 Dentro da indústria de tecnologia, você acredita que homens e mulheres têm igual acessibilidade a oportunidades de desenvolvimento de carreira?

Masculino
 Feminino



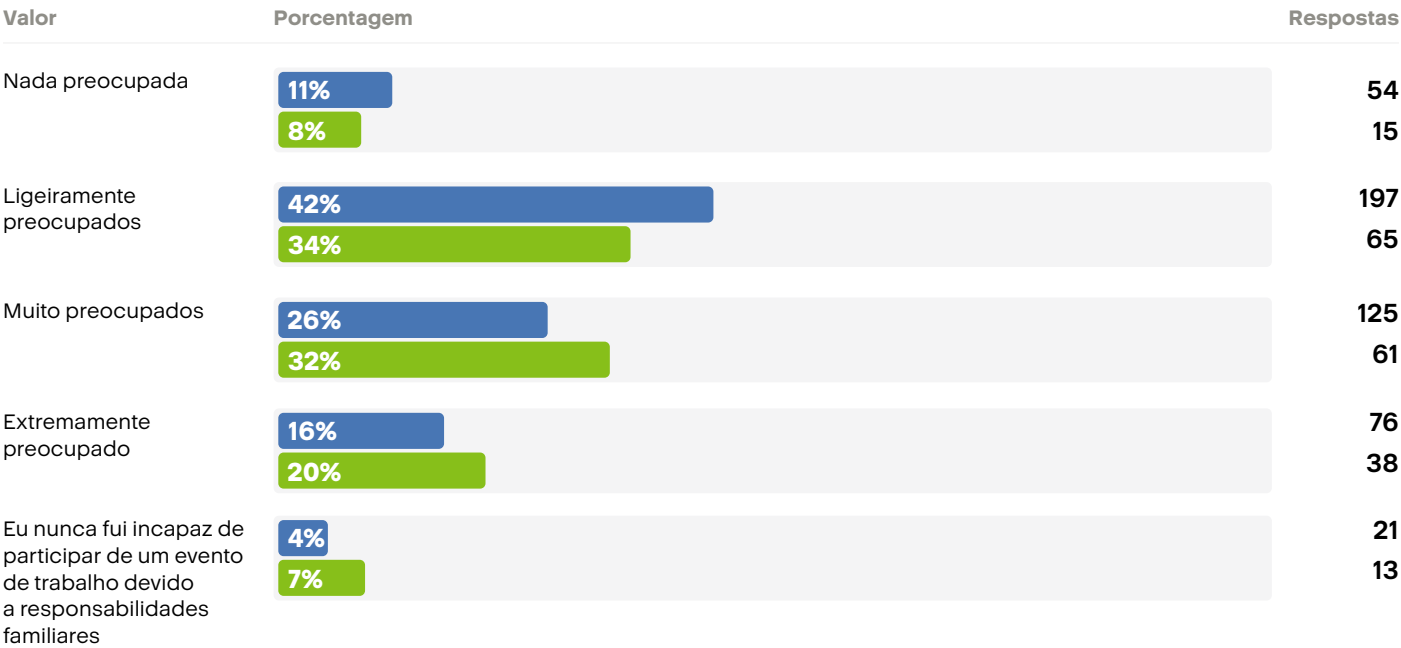
Na mesma linha, 38% das mulheres disseram que as oportunidades de carreira não eram iguais, mas apenas 24% dos homens concordaram. A diferença de percepção entre homens e mulheres sobre este assunto é óbvia.

Participação em eventos profissionais

As mulheres mostraram maior preocupação do que os homens em perder eventos profissionais em resposta à pergunta: "Quando não pode comparecer a eventos de trabalho devido a responsabilidades com a Family, quão preocupada você está com o impacto potencial na sua progressão de carreira?"

?
 Quando não pode comparecer a eventos de trabalho devido a responsabilidades com a Family, quão preocupada você está com o impacto potencial na sua progressão de carreira?

Masculino
 Feminino



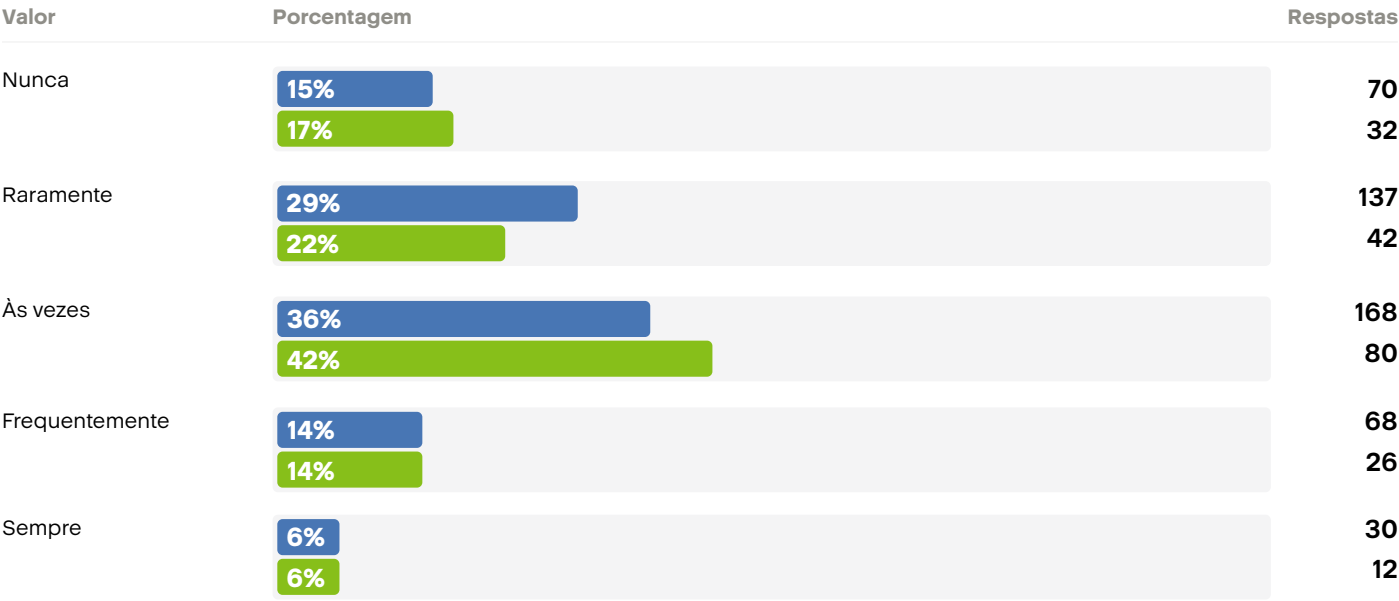
Mais da metade das mulheres, 52%, relataram estar muito ou extremamente preocupadas, enquanto 42% dos homens deram a mesma resposta. Por outro lado, apenas 8% das mulheres disseram estar "nada preocupadas" em perder eventos por causa da Family, enquanto 11% dos homens responderam da mesma forma.

Uma diferença que parece estar diminuindo é a frequência com que homens e mulheres têm que perder eventos devido a questões familiares. A pergunta de resposta, "Com que frequência você sente que está perdendo oportunidades de avanço na carreira (por exemplo, promoções, papéis de liderança) devido a responsabilidades familiares?" revelou que metade dos homens às vezes ou frequentemente sente que está perdendo, enquanto o número para as mulheres não foi muito diferente, com 55%.

❓ Com que frequência você sente que está perdendo oportunidades de progredir na carreira? oportunidades (por exemplo, promoções, cargos de liderança) devido a responsabilidades familiares?

Masculino ♂

Feminino ♀



As mulheres são mais propensas a defender a liderança para e por mulheres

Embora as mulheres não estivessem amplamente insatisfeitas com os esforços de diversidade organizacional, elas expressaram o desejo de que as mulheres desempenhem papéis mais proeminentes em liderança e desenvolvimento profissional.

Esforços de diversidade de gênero organizacional

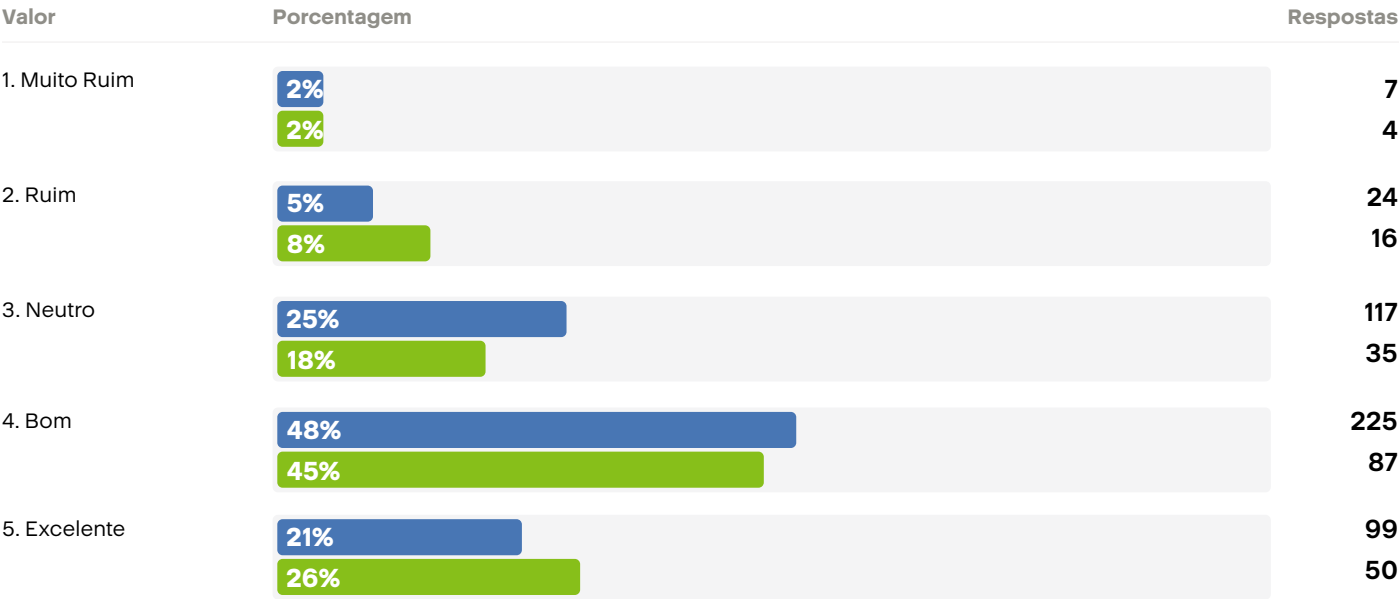
Os programas de diversidade de gênero foram marginalmente mais populares entre as mulheres do que entre os homens. Quando perguntados: "Em uma escala de 1 a 5, como você classificaria os esforços gerais que sua organização faz para garantir a diversidade de gênero no local de trabalho?" a maioria das mulheres (71%) e dos homens (69%) geralmente concordaram que os programas eram Good ou excelentes. Notavelmente, 26% das mulheres consideraram os esforços de diversidade excelentes, em comparação com 21% dos homens.



❓ Em uma escala de 1 a 5, como você classificaria os esforços gerais que sua organização faz para garantir a diversidade de gênero no local de trabalho?

Masculino ♂

Feminino ♀



Por outro lado, 10% das mulheres acharam os programas de diversidade ruins ou muito ruins, enquanto 7% dos homens os viram dessa forma. Portanto, há uma ligeira maior satisfação e insatisfação entre as mulheres com os programas de diversidade de gênero do que entre os homens.

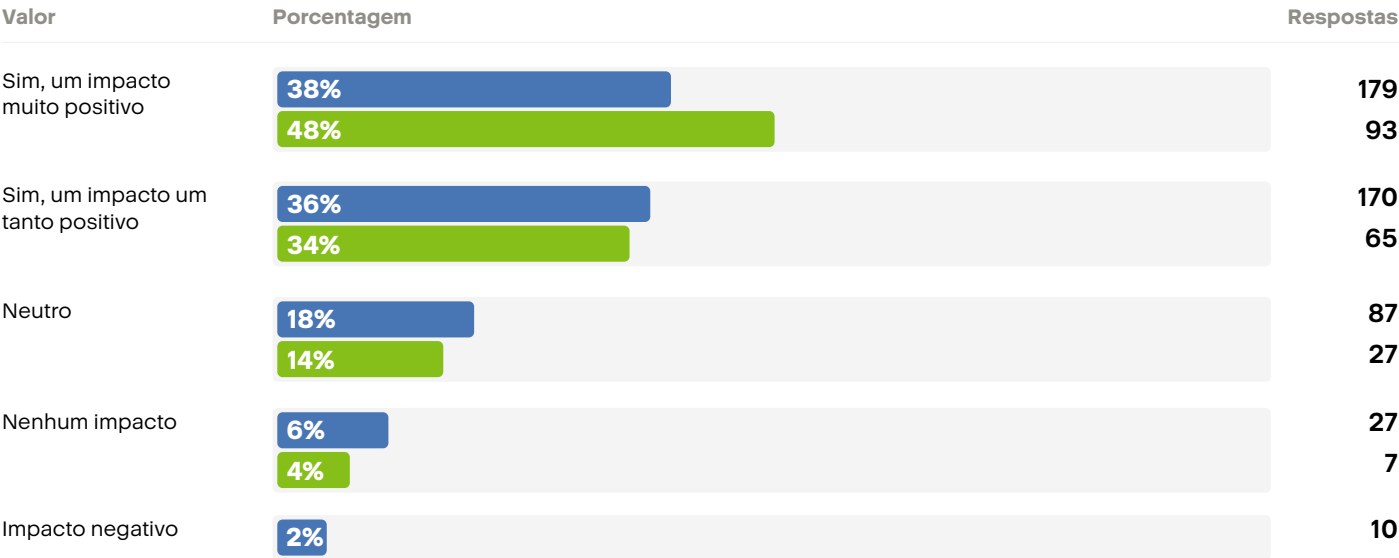
Impacto das mulheres na liderança

Quando surgiram novamente questões sobre liderança, as mulheres relataram ser muito mais otimistas sobre o impacto geral da liderança feminina do que os homens. A pergunta, "Você acredita que aumentar o número de mulheres em cargos de liderança teria um impacto positivo na cultura do local de trabalho no setor de tecnologia?" produziu algumas divergências nas respostas.

❓ Você acredita que aumentar o número de mulheres em cargos de liderança teria um impacto positivo na cultura do local de trabalho no setor de tecnologia?

Masculino ♂

Feminino ♀



Maiorias de ambos os gêneros disseram que aumentar a presença de mulheres na liderança teria um impacto positivo, com 82% das mulheres dando suporte à afirmação, juntamente com 74% dos homens. No entanto, as mulheres eram mais propensas a identificar o impacto potencial como “muito positivo” (48%) do que os homens (38%). E 2% dos homens disseram que aumentar o número de mulheres em cargos de liderança teria um impacto negativo, em comparação com 0% das mulheres.

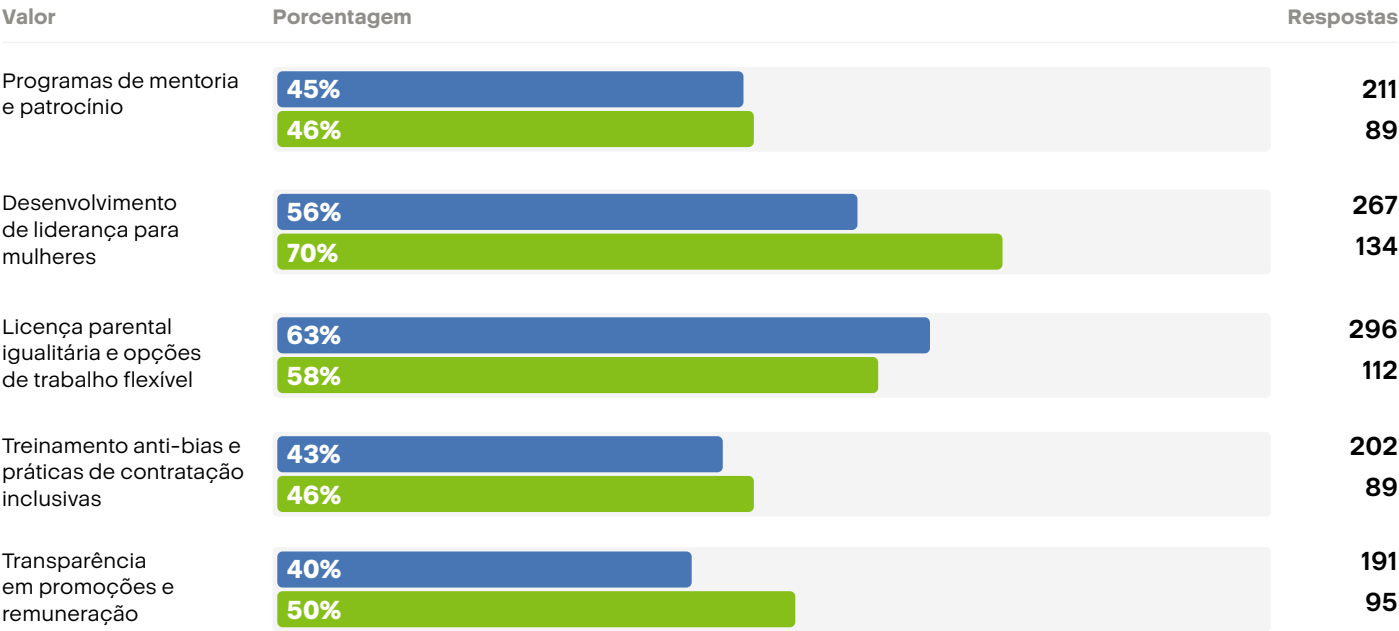
Iniciativas de desenvolvimento profissional

Uma área principal de divergência surgiu em resposta à pergunta: “Quais iniciativas poderiam melhorar a igualdade de gênero nos locais de trabalho de cibersegurança e tecnologia?” Homens e mulheres pareciam interessados em buscar soluções diferentes. Enquanto 70% das mulheres citaram o desenvolvimento de liderança para mulheres, apenas 56% dos homens deram a mesma resposta.

Quais iniciativas poderiam melhorar a igualdade de gênero nos locais de trabalho de cibersegurança e tecnologia? (Selecione todas as que se aplicam)

Masculino

Feminino



Mais homens do que mulheres foram a favor da licença parental igualitária e do trabalho flexível como iniciativas que poderiam beneficiar as mulheres na cibersegurança, com 63% dos homens escolhendo a opção em comparação com 58% das mulheres. Em contraste, as mulheres foram mais favoráveis à transparência em promoções e remuneração por 10 pontos percentuais, 50%–40%.

Como todos podem oferecer suporte às mulheres na tecnologia

Tanto homens quanto mulheres afirmam fortemente oferecer suporte às mulheres em suas carreiras na tecnologia. A forma como oferecem esse suporte pode diferir de um gênero para o outro.

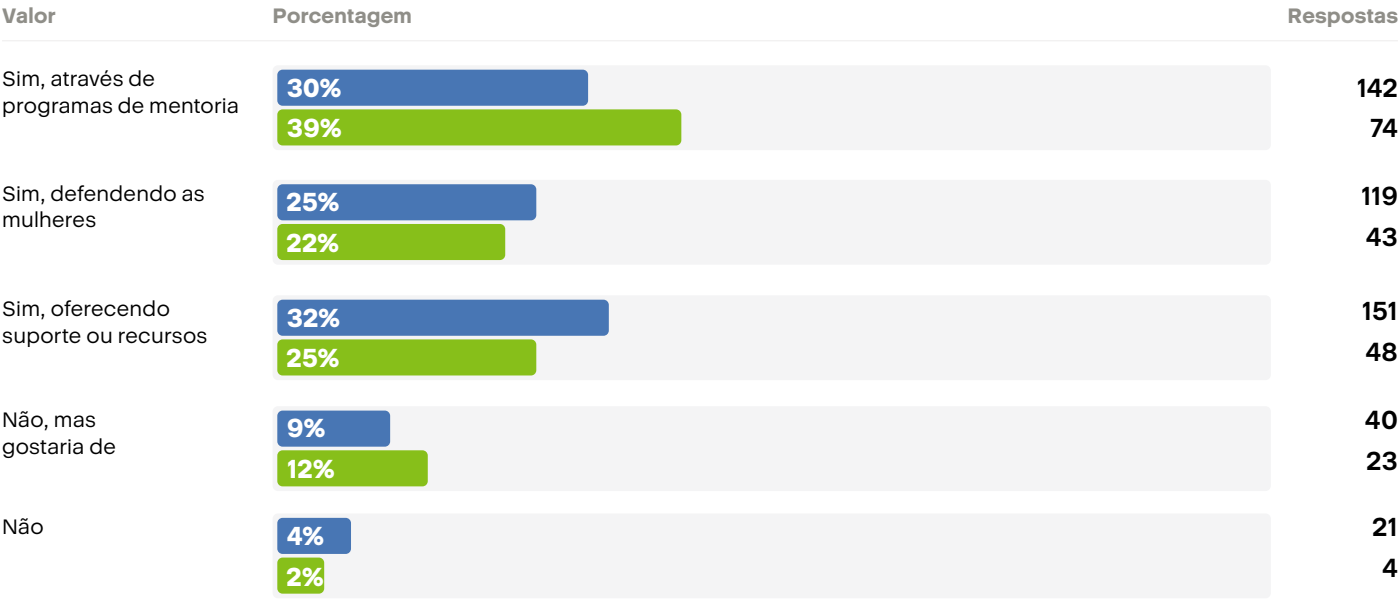
Suporte ativo para mulheres na tecnologia

A pergunta, “Você oferece suporte ativo aos esforços para mentorar mulheres na indústria de tecnologia? Se sim, de que maneiras?” recebeu uma resposta amplamente positiva de ambos os gêneros, com apenas 14% das mulheres e 13% dos homens dizendo que não oferecem mentoria.

❓ **Você oferece suporte ativo aos esforços para mentorar mulheres na indústria de tecnologia? Se sim, de que maneiras?**

Masculino ♂

Feminino ♀



As mulheres eram mais propensas, por nove pontos percentuais, a oferecer suporte através de programas de mentoria. Um quarto dos homens disse que defendia as mulheres, um número ligeiramente maior do que os 22% das mulheres que defendiam a si mesmas.

Embora o número de respondentes fosse muito pequeno, é notável que o dobro de homens (4%) em comparação com mulheres (2%) disse que não oferecia suporte ativo aos esforços de mentoria para mulheres.

Suporte para mulheres por parte dos homens

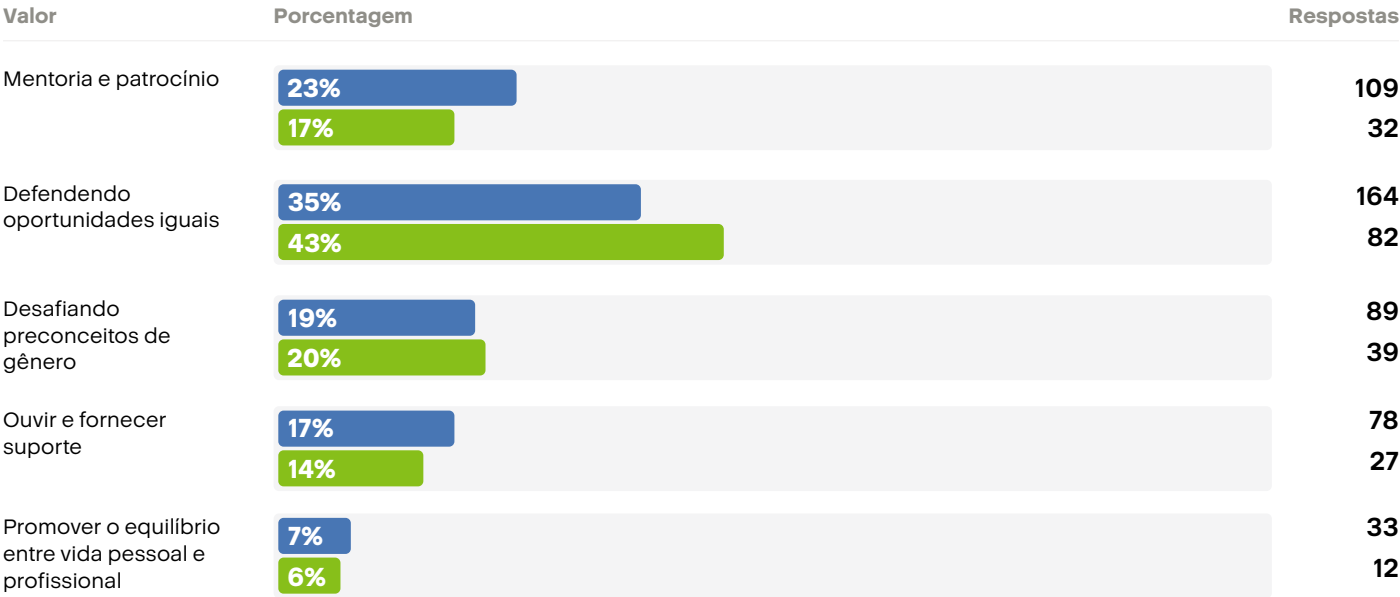
As respostas à pergunta, “Como os homens na indústria de tecnologia podem oferecer melhor suporte às suas colegas mulheres para alcançar crescimento na carreira?” indicaram que as mulheres estão mais interessadas em defesa do que em mentoria por parte dos homens.



❓ Como os homens na indústria de tecnologia podem oferecer melhor suporte às suas colegas mulheres para alcançar crescimento na carreira?

Masculino ♂

Feminino ♀



Entre as mulheres, 43% escolheram defender oportunidades iguais como uma maneira eficaz para os homens darem suporte às mulheres. Apenas 35% dos homens escolheram essa opção. Por outro lado, 23% dos homens poderiam dar suporte às mulheres por meio de mentoria e patrocínio. As mulheres foram menos entusiásticas, com apenas 17% buscando mentoria de homens.

A diferença entre homens e mulheres em TI não se resume apenas a números

Os dados da pesquisa revelam que existe uma diferença de percepção entre homens e mulheres em TI em várias áreas. As diferenças entre como as mulheres veem suas próprias carreiras em TI e como os homens veem as mulheres em TI são, por vezes, marcantes.

As mulheres são mais propensas a identificar preconceito contra mulheres do que os homens, e as mulheres têm uma visão mais negativa das oportunidades de carreira para mulheres do que os homens. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional continua sendo uma área onde os gêneros divergem.

A diferença entre homens e mulheres em TI é significativa — tanto em números quanto em percepções.

Metodologia

Tamanho da amostra: 666 respondentes

Geografia: Global, com representação dos Estados Unidos, Reino Unido, Suíça, Alemanha, Espanha, Itália, Cingapura e Japão.

Perfil do entrevistado: 71% homens, 29% mulheres; maioria empregada em tempo integral; faixa etária diversificada (25–64).