

Women in Fintech

# Agora é a nossa vez.

Mapeamento da força de trabalho feminina no mercado de fintechs



REALIZAÇÃO



SILVA | LOPES  
ADVOGADOS

# SUMÁRIO

4

## **Introdução**

Para que o mercado evolua é fundamental que a nossa voz seja ouvida e traduzida em dados concretos

8

## **Quem são as mulheres do mercado brasileiro de fintechs**

Resultados do questionário realizado entre os dias de 11 de agosto e 26 de setembro de 2025

24

## **O retrato oficial do Banco Central**

Análise das instituições autorizadas pela autoridade monetária até 19 de setembro de 2025

38

## **Entre estatísticas e percepções**

O que o questionário e o Banco Central revelam sobre a liderança feminina

44

## **Diversidade não é custo. É vantagem competitiva**

O manifesto “Women in Fintech: Agora é a nossa vez” continua, e este é apenas o começo

47

## **Manifesto**

# Método

A pesquisa "Women in Fintech: Agora é a nossa vez" foi idealizada e conduzida com o objetivo de ir além de um diagnóstico superficial. Com essa missão, o método foi construído para gerar um conjunto de dados robusto e estratégico que quantificasse a presença feminina e seu impacto direto no desenvolvimento e inovação do mercado brasileiro de fintechs. Para isso, a análise dos dados foi estruturada em frentes de coletas complementares, garantindo uma visão holística e baseada em evidências: quantitativa, qualitativa e de correlação.

Inicialmente, trazemos dados de um questionário que aplicamos entre os dias 11 de agosto e 26 de setembro de 2025 resultando em respostas espontâneas de 103 mulheres do mercado brasileiro de fintechs. Nesta pesquisa levantamos dados quantitativos como faixa etária, tempo de experiência e distribuição hierárquica. E foram coletados dados qualitativos, como suas percepções e experiências quanto às suas contribuições para a inovação e tomada de decisão no setor e conselhos para mulheres que desejam entrar no

mercado ou já estão inseridas. Com a análise dessa pesquisa, pudemos extrair insights sobre os fatores que impulsionam ou impedem o avanço da carreira feminina.

Em seguida, fizemos um levantamento de dados de informações públicas disponibilizadas pelo Banco Central do Brasil (BC), em seu site oficial, onde analisamos a quantidade de mulheres ocupando cargos de diretoria e levando em consideração sua localização para trazer também uma análise geográfica. Trazemos dados de todas as Instituições de Pagamento, Sociedades de Crédito Direto, instituidores de Arranjo de Pagamentos e Sociedades de Empréstimo entre Pessoas autorizadas pelo Banco Central até o dia 19 de setembro de 2025. Por fim, realizamos o cruzamento dessas duas fontes para analisar o impacto da força de trabalho feminina e quais seus benefícios e desafios no setor, levando em consideração também depoimentos das embaixadoras da campanha, que foram gravados e disponibilizados nesta pesquisa.

# Introdução

## “Para que o mercado evolua é fundamental que a nossa voz seja ouvida e traduzida em dados concretos”

O **Women in Fintech: Agora é a nossa vez** nasceu de uma inquietação: se o setor de fintechs é hoje um dos mais inovadores e dinâmicos do país, por que ainda reproduz barreiras históricas à presença feminina em cargos de decisão? Para responder a essa questão, realizamos um **levantamento inédito** que combina duas fontes: os dados oficiais do **Banco Central do Brasil** e as respostas de um **questionário espontâneo aplicado a mais de 100 mulheres** que atuam no setor. O objetivo foi quantificar a presença feminina nas estruturas de liderança e compreender, a partir da

experiência direta das profissionais, os desafios e caminhos para ampliar essa participação. Os resultados trazem uma fotografia fiel do atual momento do mercado brasileiro de fintechs. Mais de 40% das empresas autorizadas pelo Banco Central do Brasil já contam com mulheres em cargos de diretoria, e algumas possuem lideranças integralmente femininas. Entretanto, a maioria das cadeiras de decisão segue ocupadas por homens. O questionário aplicado confirma esse contraste: mulheres estão presentes em todos os estágios de carreira, mas enfrentam barreiras culturais que extrapolam a competência técnica, como o machismo,

a necessidade constante de provar credibilidade e a escassez de referências femininas em posições estratégicas. Este relatório é, portanto, mais do que uma coleta de números: é um convite à reflexão e à ação. A diversidade de gênero não deve ser vista como um ideal distante, mas como uma estratégia de inovação, competitividade e sustentabilidade para o futuro das fintechs no Brasil.

**Boa leitura!**



**Daniela Froener**  
Sócia e COO  
Silva Lopes Advogados



# Powering fintech's future



O Silva Lopes Advogados é reconhecido como referência nacional em assessoria jurídica para fintechs. Com 13 anos de atuação e mais de 450 clientes atendidos no Brasil e no exterior, o escritório consolidou-se como parceiro estratégico para empresas que precisam atender às rigorosas exigências do Banco Central, da CVM e da SUSEP, oferecendo uma combinação única de experiência jurídica, visão regulatória e compreensão prática do negócio.

O escritório de advocacia possui ampla experiência na condução de processos de autorização junto aos órgãos reguladores, assessorando fintechs dos mais diversos modelos, como: instituições de pagamento, subcredenciadoras, iniciadores de transação de pagamentos (ITPs), operações de Banking as a Service (BaaS), Sociedades de Crédito direto (SCDs), Sociedades de Empréstimo entre Pessoas (SEPs), instituições financeiras e plataformas de equity crowdfunding.

A atuação do Silva Lopes não se limita ao momento da autorização. O trabalho envolve todo o ciclo de vida da fintech: desde a concepção e validação do modelo de negócio até o assessoramento contínuo de sua operação, com foco no crescimento sustentável e na mitigação de riscos. Nesse percurso, o Silva Lopes estrutura empresas societariamente, elabora contratos estratégicos, implementa modelos de governança corporativa e desenvolve programas de compliance robustos, capazes

de atender tanto às exigências regulatórias quanto às expectativas de investidores e parceiros estratégicos. A proximidade com o cliente e a postura de parceria estratégica são marcas registradas do Silva Lopes Advogados, que se destaca por alinhar conformidade regulatória e estratégia empresarial para impulsionar a inovação financeira com solidez e credibilidade.

[CONHEÇA MAIS SOBRE NÓS](#)

# Embaixadoras

## VOZES “WOMEN IN FINTECH”

A força da campanha "Women in Fintech: Agora é a nossa vez" reside não apenas nos dados, mas nas pessoas por trás deles. As embaixadoras são essenciais nesta iniciativa, atuando como as vozes que humanizam os números e criam uma conexão emocional com as demais mulheres do mercado brasileiro de fintechs. Com suas redes de relacionamentos próprias, elas ampliaram o alcance da pesquisa.

Com suas histórias e liderança, as embaixadoras transformam estatísticas em narrativas de impacto, reforçando o poder da presença feminina no desenvolvimento e inovação do setor. **Conheça elas!**



DANIELA FROENER



ANDRESSA DULAR



Silva Lopes Advogados é focado em empresas de tecnologia e atua nas áreas de Direito Empresarial, Tributário e Propriedade Intelectual. Seu perfil inovador o diferencia no mercado. O escritório possui clientes em diversos estados e países.



FERNANDA RÉGO



CLARA KNEESE



Aarin Tech-Fin fornece soluções tecnológicas e regulatórias para que negócios se tornem seus próprios bancos digitais. A plataforma integra a tecnologia do Open Finance e do Pix, simplificando operações e reduzindo custos.



TAMARA ARRUDA



Asaas é uma fintech que automatiza a gestão financeira de empresas. Através de uma conta digital completa, a plataforma oferece soluções para a gestão de cobranças, antecipação de recebíveis e comunicação com clientes, facilitando as atividades burocráticas dos negócios.



BÁRBARA POSSIGNOLO



Celcoin fornece infraestrutura para empresas se conectarem ao mercado financeiro. Com um conceito de Embedded Finance, a plataforma oferece soluções completas e sem burocracia, assumindo a parte regulatória para que os negócios possam focar em suas necessidades.



LEIZIANE OLIVEIRA



AstroPay é uma carteira digital que permite gerenciar fundos globalmente. Ideal para autônomos, nômades digitais e empresas, oferece contas em múltiplas moedas e transações seguras, facilitando a gestão financeira.



TALITTA LUZ



Conta Simples é um sistema de gestão de despesas corporativas que une serviços financeiros e tecnologia. Com o objetivo de otimizar o tempo, a solução busca transformar e potencializar a jornada financeira das empresas, simplificando processos e garantindo uma gestão mais estratégica.

# Embaixadoras



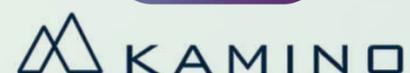
CARLA ZOCATELLI



Locaweb (LWSA) é um ecossistema de marcas integradas que oferece soluções completas e modulares para todos os tamanhos de negócio. Dentre os serviços estão plataforma de e-commerce, ERP, integração com marketplace, PDV, recorrência, geração de leads, crédito e logística, entre outros.



JULIANA STROHL



Kamino oferece um software de gestão financeira para empresas de serviços de médio porte no Brasil. A plataforma automatiza rotinas de pagamentos e recebimentos, integrando-se com meios de pagamento, cartões de crédito, bancos e ERPs.



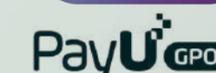
LUANNA VILLELA



Magnum Bank é um banco 100% online que transforma compras em benefícios. Parte do valor gasto retorna, permitindo investir em shows, viagens e jantares.



GABRIELE OLIVEIRA



PayU oferece serviços financeiros em mercados emergentes na Ásia, Europa, América Latina, Oriente Médio e África. A empresa é líder em 18 mercados, disponibilizando processos de pagamento rápidos e eficientes para mais de 300 mil comerciantes e milhões de consumidores.



VIDA CARDOSO



Swap é especialista em Banking as a Service (BaaS) para empresas B2B. A empresa oferece soluções financeiras personalizadas que permitem aos negócios lançar produtos financeiros com suas próprias marcas.



NICOLE MENEGHETTI

Nicole Meneguetti é especialista em compliance e desenvolvimento de produtos para finanças e pagamentos. Atua com criptoativos, jogos e apostas, focando em gestão de riscos, PLDFT e alinhamento regulatório. Defende a tecnologia e a inclusão feminina no setor financeiro.



THAÍS CONSIGLIO

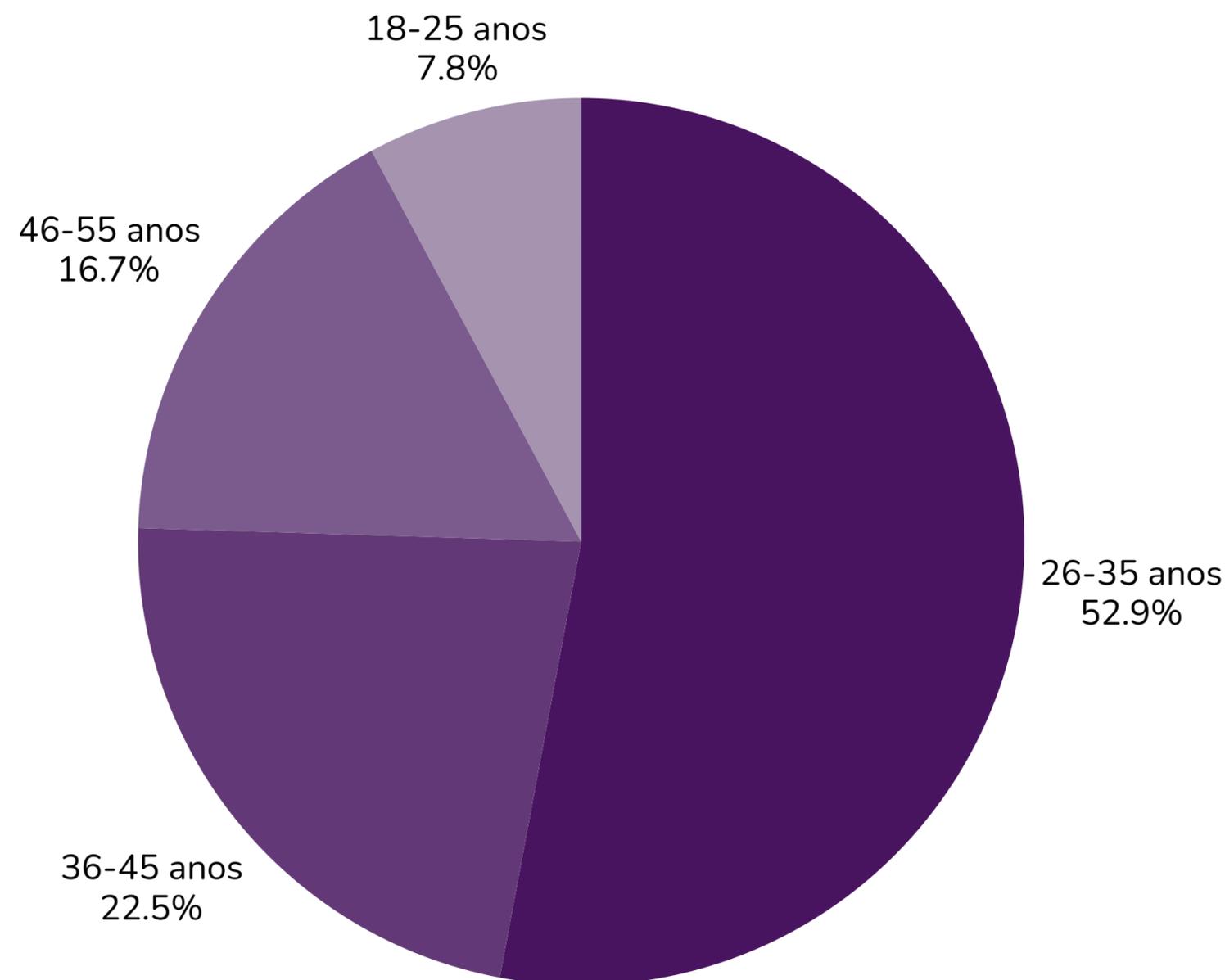
Thaís Consiglio, advogada com mais de 10 anos de experiência em finanças e tecnologia, une expertise jurídica, gestão e visão estratégica. Atua em governança corporativa, estruturação regulatória e compliance, liderando times jurídicos, de riscos, compliance, people e operações, promovendo inovação e conformidade.

# Quem são as mulheres do mercado brasileiro de fintechs

Resultados do questionário realizado entre os dias de 11 de agosto e 26 de setembro de 2025

# Perfil

Com base nas 103 respostas obtidas no questionário, constatamos que a maior parte das mulheres participantes encontra-se na faixa etária de 26 a 35 anos (52,9%), seguida pelo grupo de 36 a 45 anos (22,5%). Também se destacam as faixas de 46 a 55 anos (16,7%) e de 18 a 25 anos (7,8%), mostrando uma predominância de perfis em idade de consolidação profissional, mas com participação relevante de gerações mais jovens e mais experientes.



# Distribuição geográfica das participantes

5

Minas Gerais

3,9% das participantes

6

Santa Catarina

5,9% das participantes

13

Rio Grande do Sul

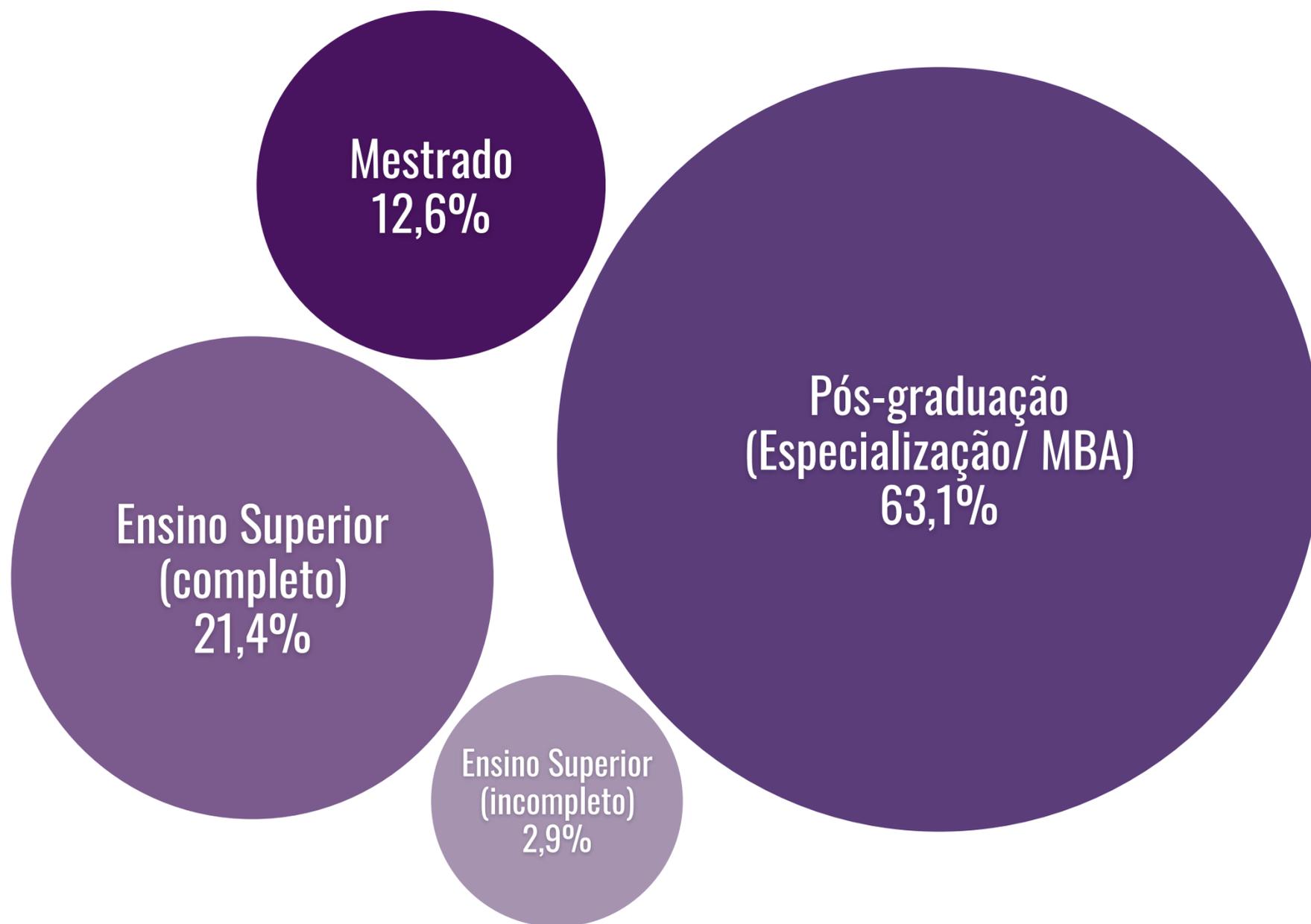
12,6% das participantes

67

São Paulo

65,7% das participantes

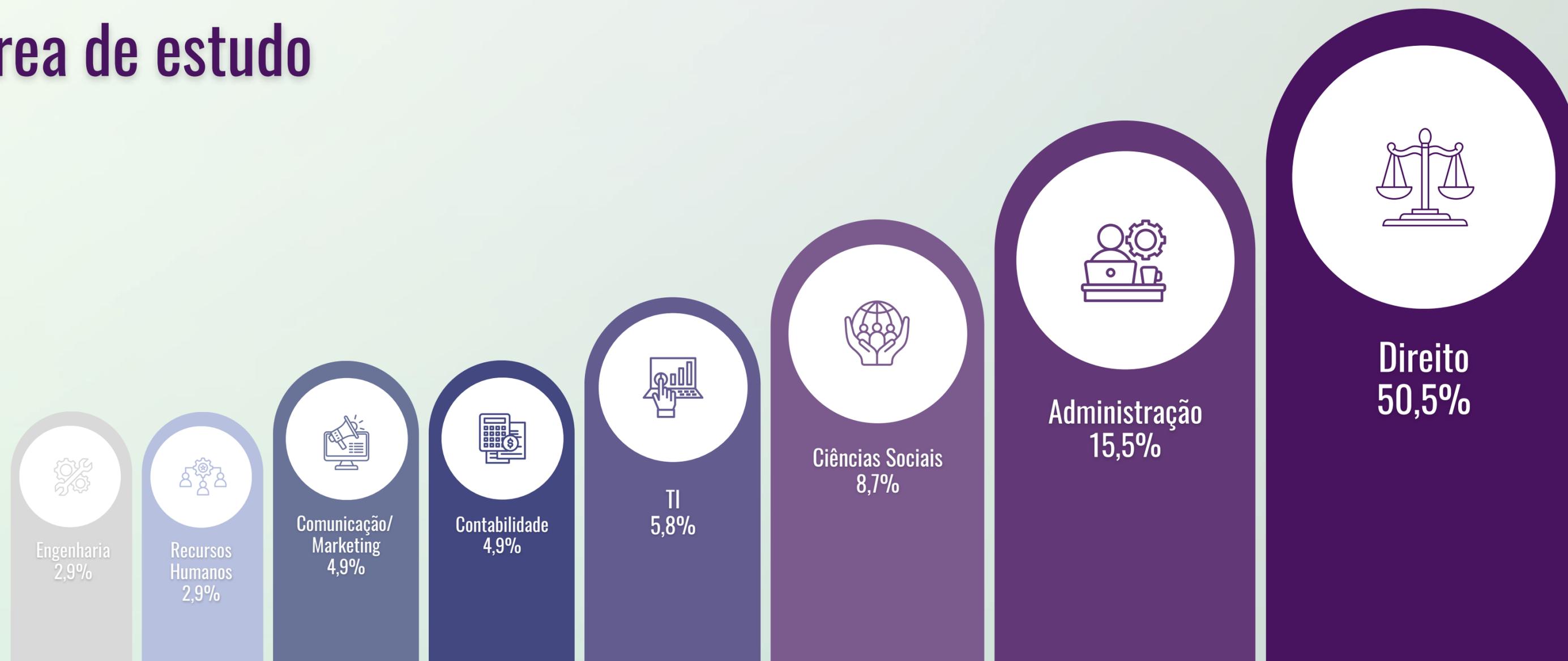
Sobre a região em que estão localizadas, 67 mulheres responderam que estão no estado de São Paulo (65,7%), 13 no Rio Grande do Sul (12,6%), 6 em Santa Catarina (5,8%), 5 em Minas Gerais (4,9%), 3 no Rio de Janeiro (2,9%), 3 no Paraná (2,9%) e 2 no Rio Grande do Norte (1,9%), 1 em Goiás (1%) e 1 no Maranhão (1%). Não informaram 2 pessoas (1,9%).



## Escolaridade

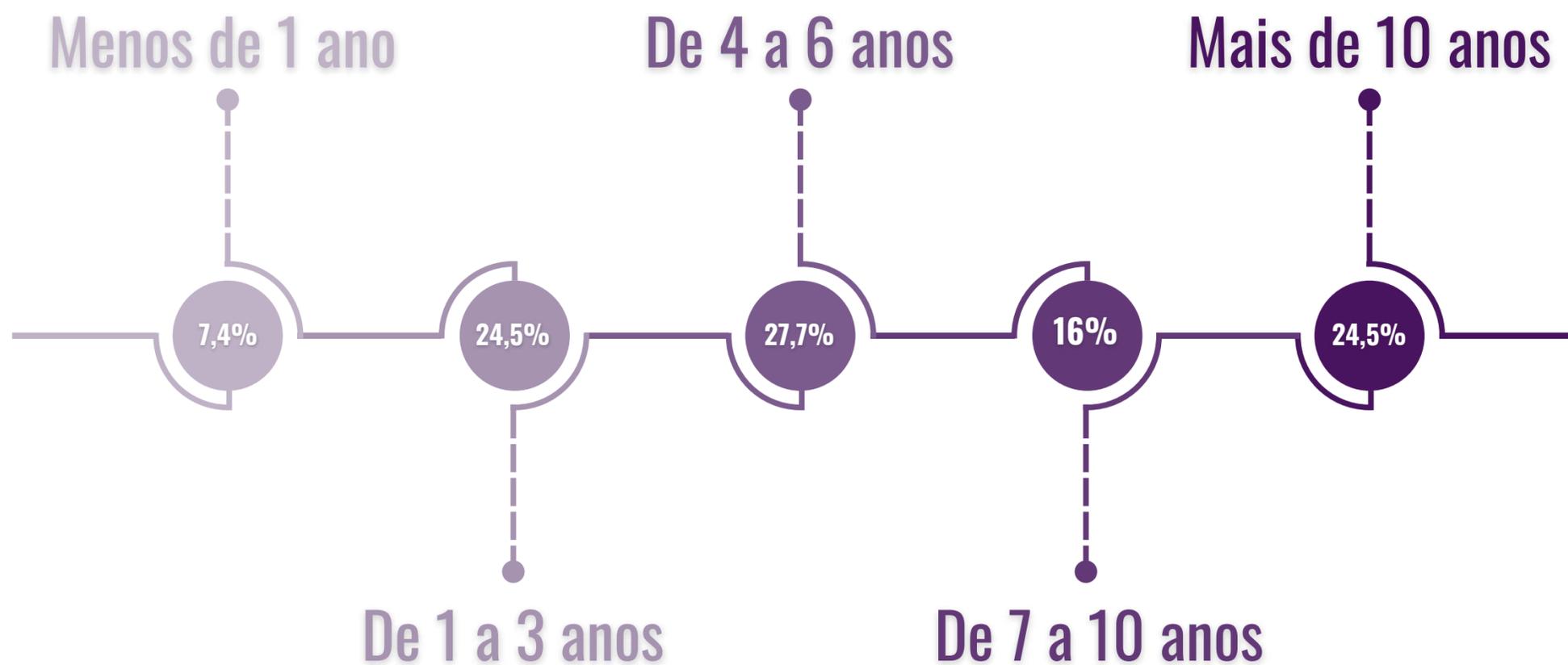
Considerando o nível de escolaridade das 103 participantes, observa-se que a maior parcela é composta por mulheres com pós-graduação concluída, totalizando 65 respostas, o que corresponde a 63,1% do grupo. Em seguida, 22 profissionais, ou 21,4%, possuem ensino superior completo, enquanto outras 13, equivalentes a 12,6%, alcançaram o mestrado. Por fim, 3 profissionais, representando 2,9%, ainda estão em fase de formação, com o ensino superior incompleto.

# Área de estudo



A formação das participantes mostra predominância em Direito (50,5%) e Administração (15,5%), seguidas por áreas como Ciências Sociais (8,7%), TI (5,8%), Contabilidade (4,9%) e Marketing/Comunicação (4,9%). Outras áreas aparecem de forma mais pontual, como Economia (3,9%), RH (2,9%) e Engenharia (2,9%), revelando diversidade, mas com forte concentração nas áreas jurídica e de gestão.

# Tempo atuação das participantes

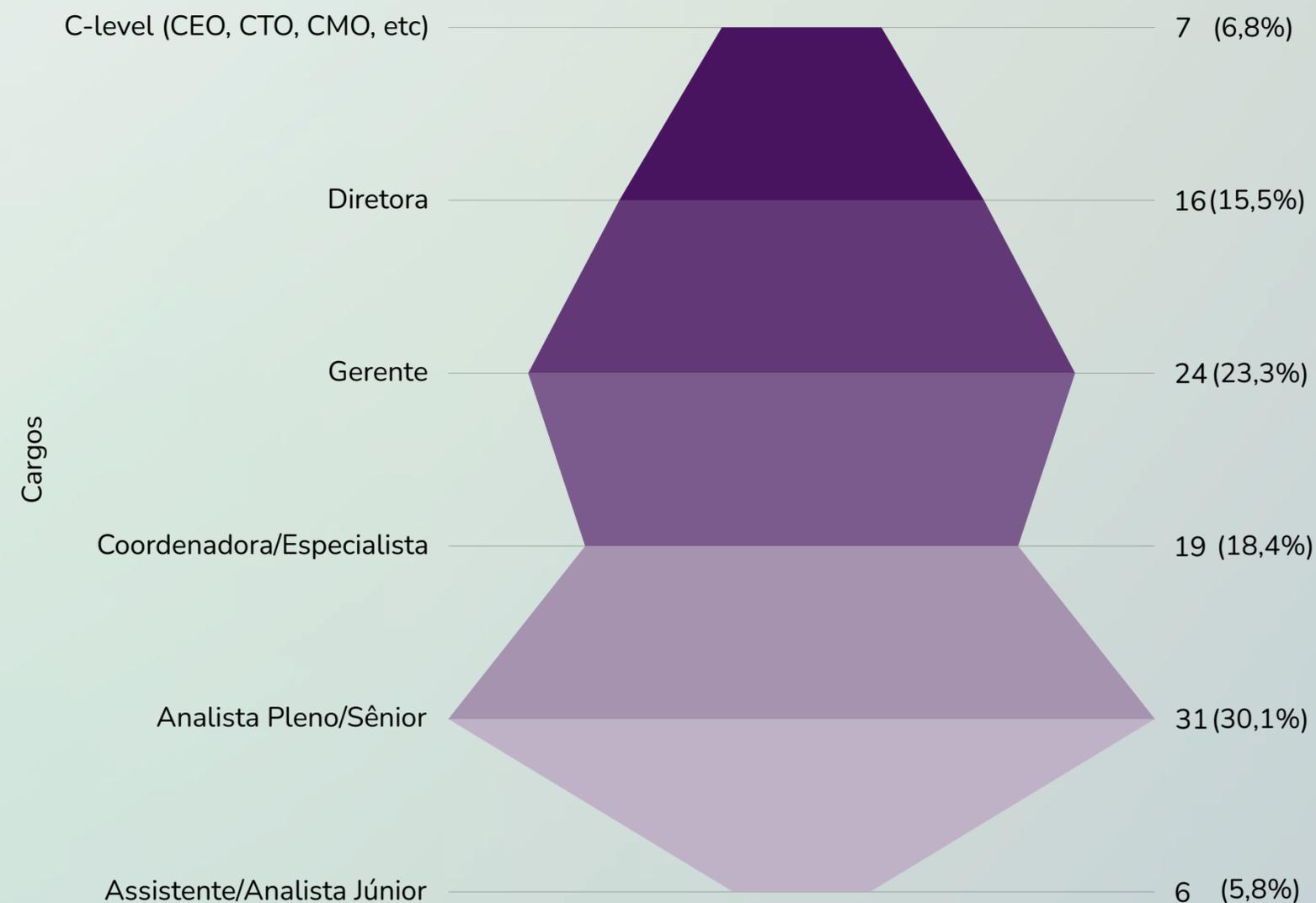


Quando analisamos o tempo de atuação dessas mulheres no setor de fintechs, observamos um quadro diverso que combina renovação e senioridade. Uma parcela de 7,4% está há menos de 1 ano no mercado, enquanto a maioria concentra-se entre 1 e 3 anos (27,7%) e entre 4 e 6 anos (24,5%). Além disso, 16% já acumulam de 7 a 10 anos de experiência, e 24,5% possuem mais de uma década de trajetória. Esses números evidenciam tanto a entrada de novas profissionais quanto a consolidação de carreiras mais longas, refletindo a pluralidade da presença feminina no ecossistema.

# Posições hierárquicas das participantes no mercado brasileiro de fintechs

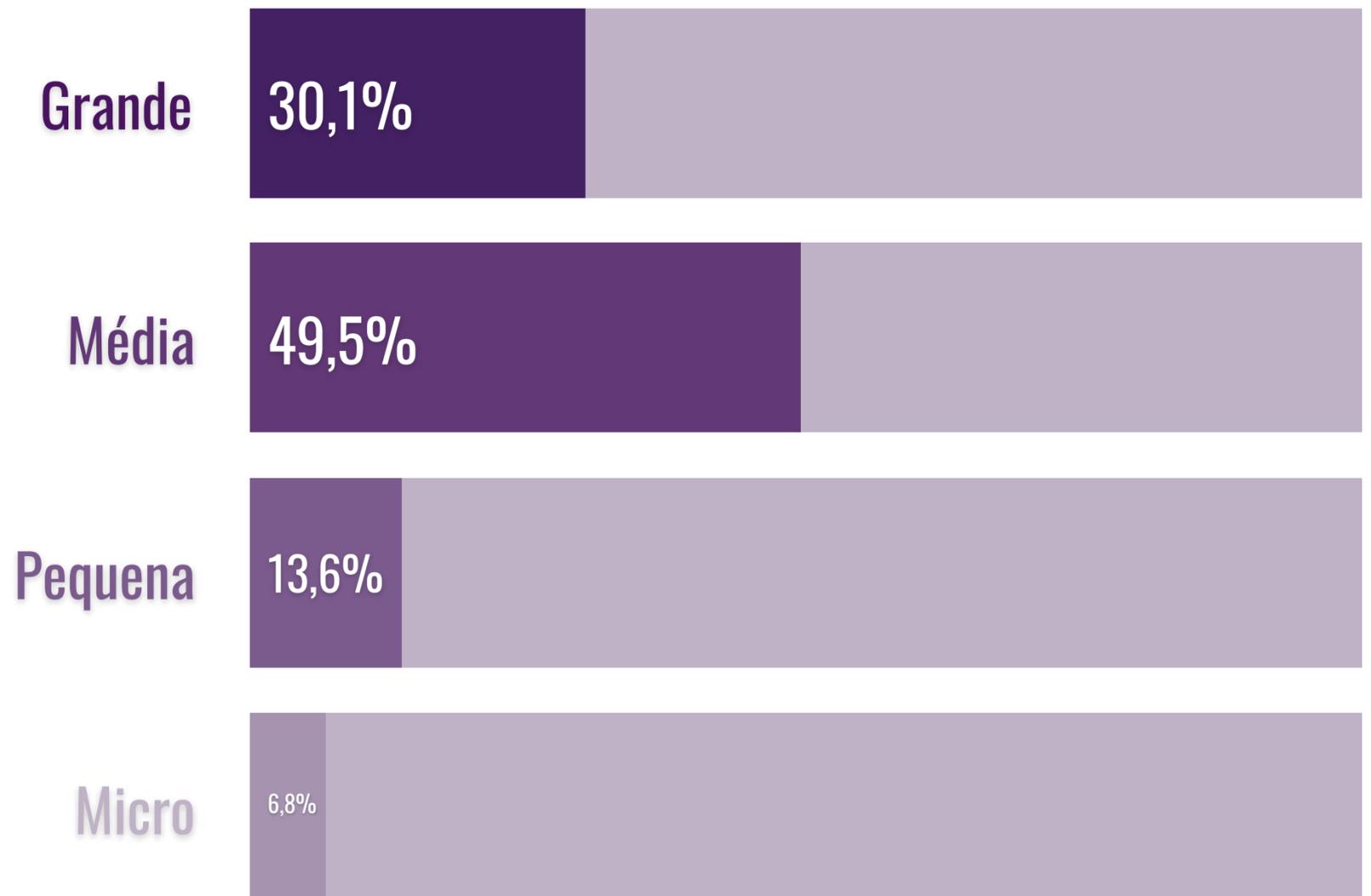
O levantamento revela a presença feminina distribuída em diferentes níveis de atuação e liderança no setor de fintechs. No topo da hierarquia, 7 mulheres (6,8%) ocupam posições de C-level, como CEO, CTO e CMO, marcando presença em cargos de decisão estratégica. Logo abaixo, destacam-se 16 diretoras (15,5%), seguidas por 24 gerentes (23,3%), que compõem uma camada relevante de gestão intermediária.

Em funções que aliam conhecimento técnico e responsabilidade de processos, estão 19 coordenadoras e especialistas (18,4%). A maior concentração, porém, está entre as 31 analistas pleno/sênior (30,1%), profissionais que sustentam grande parte da operação com experiência consolidada. Já a base é formada por 6 mulheres (5,8%) em cargos de assistente ou analista júnior, refletindo a entrada de novas gerações no ecossistema.

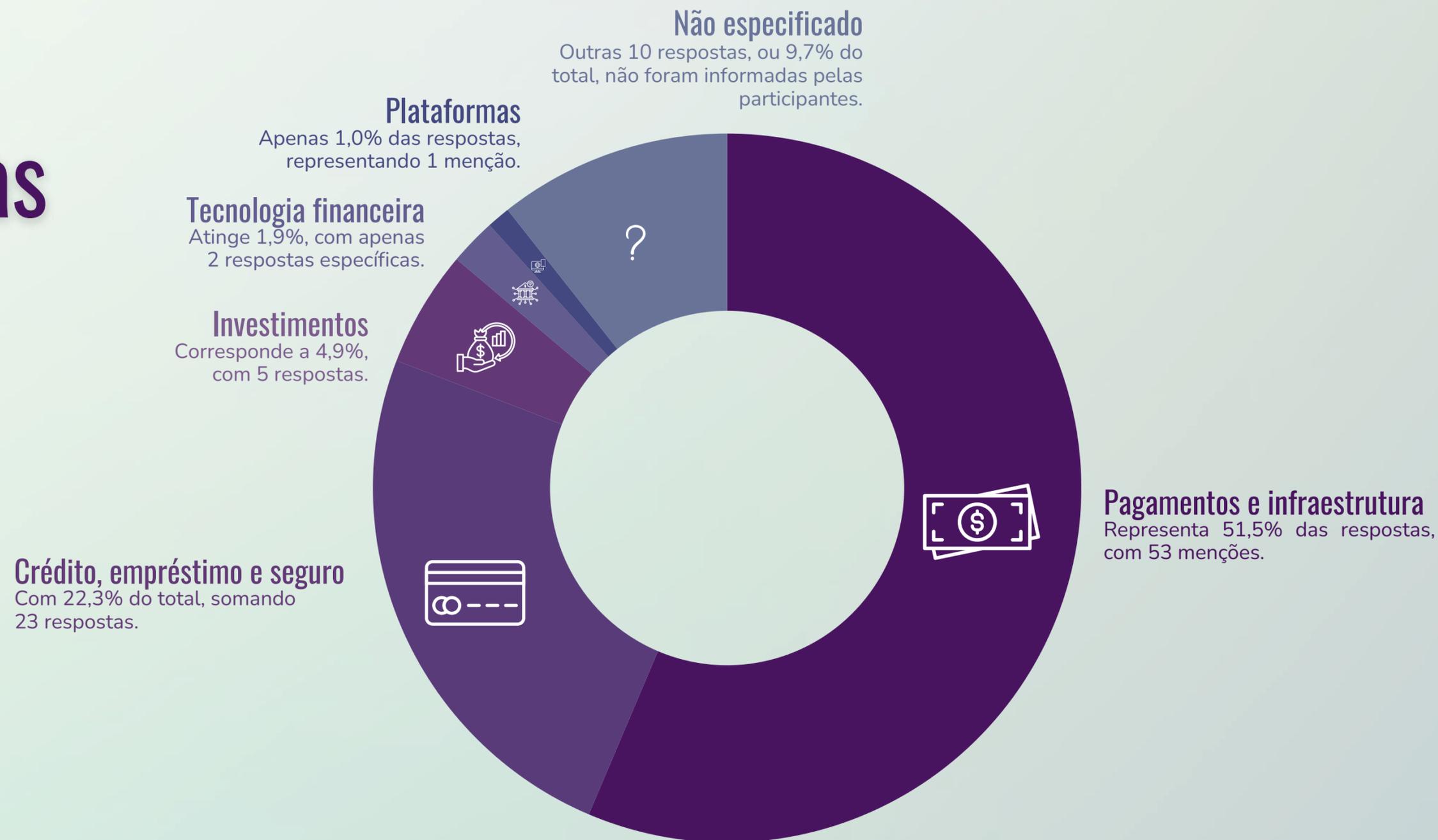


# Sobre as empresas

Entre as 103 respostas analisadas, observa-se que 49,5% das participantes (51 respostas) atuam em médias empresas, definidas como aquelas com 51 a 500 funcionários. Em seguida, 30,1% (31 respostas) estão vinculadas a grandes empresas, com mais de 500 colaboradores. Já as pequenas empresas, que contam com 11 a 50 funcionários, reúnem 13,6% (14 respostas), enquanto as microempresas, de 1 a 10 funcionários, correspondem a 6,8% (7 respostas). Os dados indicam maior concentração de profissionais em estruturas de médio e grande porte, mas também registram presença em organizações de menor dimensão.



# Segmentos das empresas



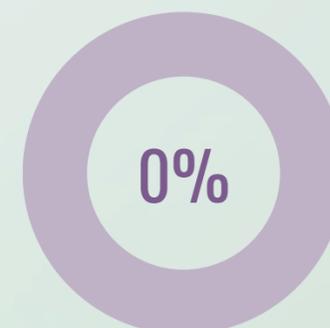
# As percepções das entrevistadas sobre a presença feminina no mercado brasileiro de fintechs

Com o intuito de compreender de forma aprofundada as percepções das mulheres sobre a presença feminina no mercado brasileiro de fintechs, as participantes foram convidadas a avaliar um conjunto de afirmações em uma escala de 1 a 5, sendo **1 “Discordo totalmente”** e **5 “Concordo totalmente”**. Essa abordagem permitiu captar não apenas opiniões individuais, mas também tendências coletivas sobre aspectos como inovação, tomada de decisão, valorização profissional e contribuição das mulheres no setor.

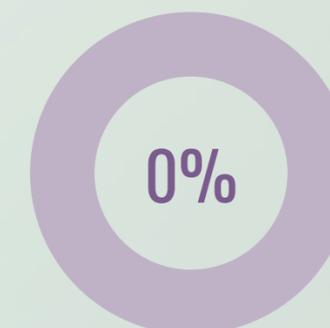
Nos próximos slides, apresentamos em detalhe cada afirmação e a distribuição das respostas, permitindo visualizar tanto os avanços já consolidados quanto os pontos que ainda demandam atenção.

# “A presença feminina é crucial para a inovação do setor”

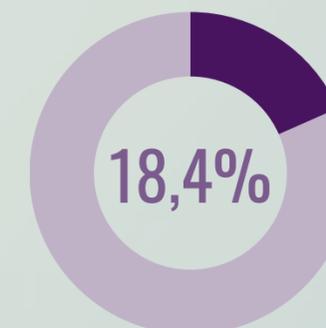
**4,53**  
MÉDIA



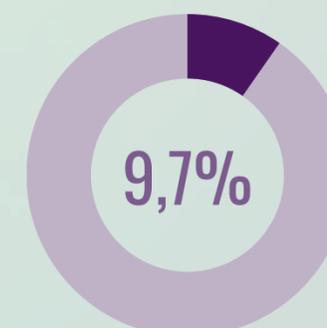
**Discordo totalmente (1)**  
0 resposta



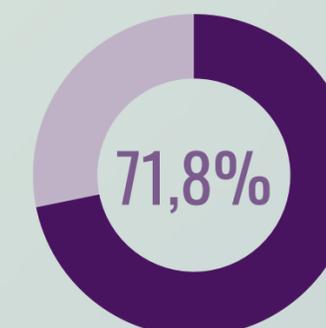
**Discordo (2)**  
0 resposta



**Neutro (3)**  
19 respostas



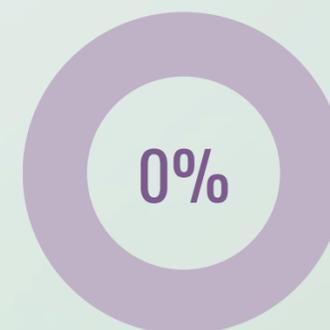
**Concordo (4)**  
10 respostas



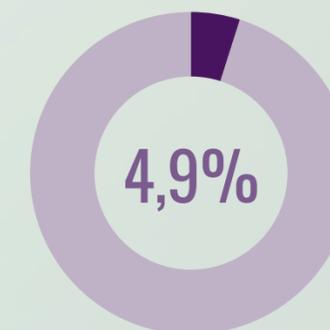
**Concordo totalmente (5)**  
74 respostas

# “Mulheres trazem uma perspectiva mais centrada no cliente”

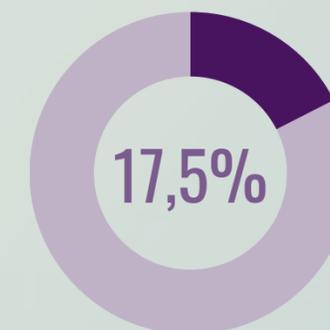
**4,32**  
MÉDIA



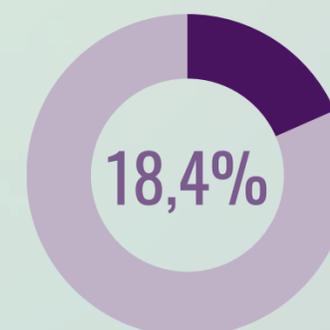
**Discordo totalmente (1)**  
0 respostas



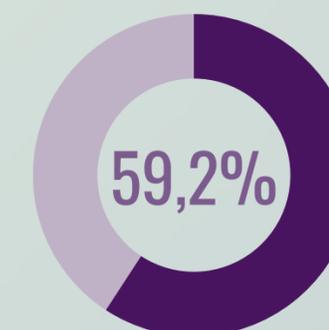
**Discordo (2)**  
5 respostas



**Neutro (3)**  
18 respostas



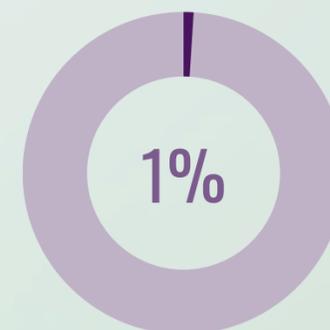
**Concordo (4)**  
19 respostas



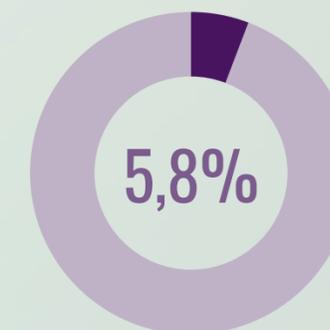
**Concordo totalmente (5)**  
61 respostas

# “A diversidade de gênero impacta positivamente a tomada de decisões na minha empresa”

**4,35**  
MÉDIA



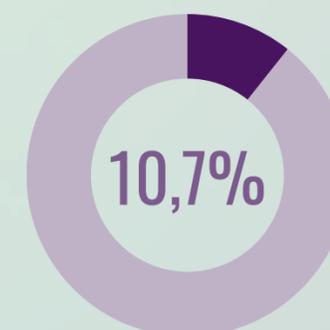
**Discordo totalmente (1)**  
1 resposta



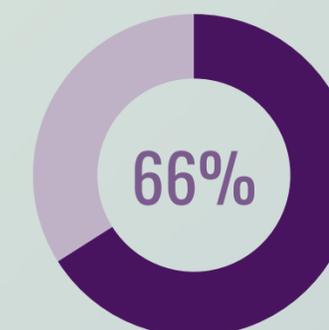
**Discordo (2)**  
6 respostas



**Neutro (3)**  
17 respostas



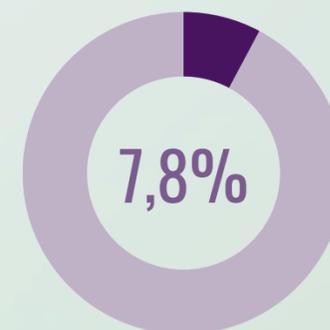
**Concordo (4)**  
11 respostas



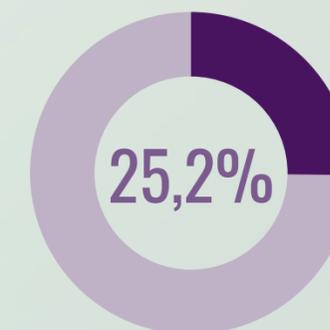
**Concordo totalmente (5)**  
68 respostas

# “Minhas contribuições são valorizadas da mesma forma que as de meus colegas homens”

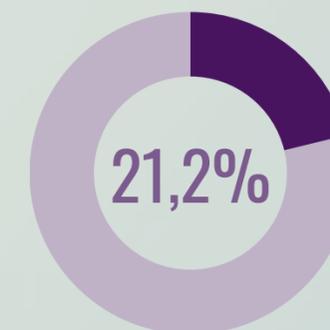
**3,35**  
MÉDIA



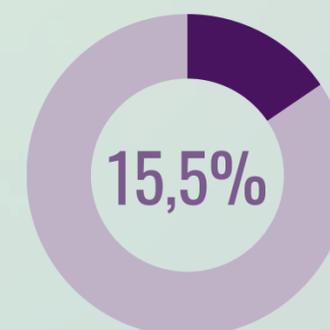
**Discordo totalmente (1)**  
8 respostas



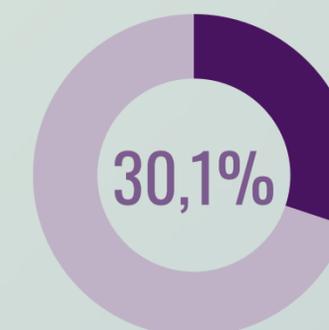
**Discordo (2)**  
26 respostas



**Neutro (3)**  
22 respostas



**Concordo (4)**  
16 respostas



**Concordo totalmente (5)**  
31 respostas

# Desafios mais destacados na pesquisa

**COMO MULHERES, SOMOS MUITO MAIS QUESTIONADAS DO QUE OS HOMENS. ISSO EXIGE ESTAR SEMPRE MUITO PREPARADA, CONFIANTE E SEGURA DO QUE FALAMOS.**

**Leiziane Oliveira**  
(Astropay)

A pergunta “Em sua opinião, quais são os principais desafios que as mulheres enfrentam em sua trajetória profissional neste setor?” revelou um discurso coletivo que reforça a percepção de que o maior obstáculo não está na formação acadêmica ou na competência técnica, mas sim na necessidade constante de provar autoridade, conquistar credibilidade e ter a voz ouvida no trabalho. Para muitas, a trajetória exige um esforço em dobro, traduzido na reafirmação de capacidade analítica, na sustentação de argumentos em reuniões e na superação da desconfiança inicial do time e dos superiores.

Nos relatos, o machismo estrutural e os vieses de gênero aparecem de forma recorrente, associados à predominância masculina no setor de tecnologia e finanças. Situações de mansplaining, interrupções frequentes e subestimação de ideias são citadas como parte do cotidiano, reforçando a visão de que o ambiente ainda resiste à plena participação feminina.

**VEJO MUITAS MULHERES ATUANDO COMO ANALISTAS, MAS AINDA POUCAS EM CARGOS DE LIDERANÇA. ESSE É UM DOS GRANDES DESAFIOS A SUPERAR.**

**Juliana Strohl**  
(Kamino)

Outro aspecto relevante é a dificuldade de ascender a cargos de liderança e de conquistar oportunidades de crescimento. As posições de maior responsabilidade permanecem, em sua maioria, ocupadas por homens, o que consolida barreiras ao avanço profissional.

**PARA AS MULHERES, OS DESAFIOS SÃO SEMPRE MAIORES. PRECISAMOS PROVAR O DOBRO, ESTUDAR O DOBRO E NOS POSICIONAR O DOBRO PARA CONQUISTAR CREDIBILIDADE.**

**Andressa Dulor**  
(Silva Lopes Advogados)

A ausência de referências femininas em funções estratégicas limita não apenas a inspiração, mas também a possibilidade de criar trajetórias consistentes para as novas gerações. Além disso, a sobrecarga decorrente da necessidade de conciliar carreira com responsabilidades familiares agrava o cenário, tornando ainda mais desafiadora a permanência em ambientes que exigem dedicação intensa. Questões como desigualdade salarial, restrição de redes de contato e situações de assédio também foram mencionadas.

## MERCADO NOVO, BARREIRAS ANTIGAS

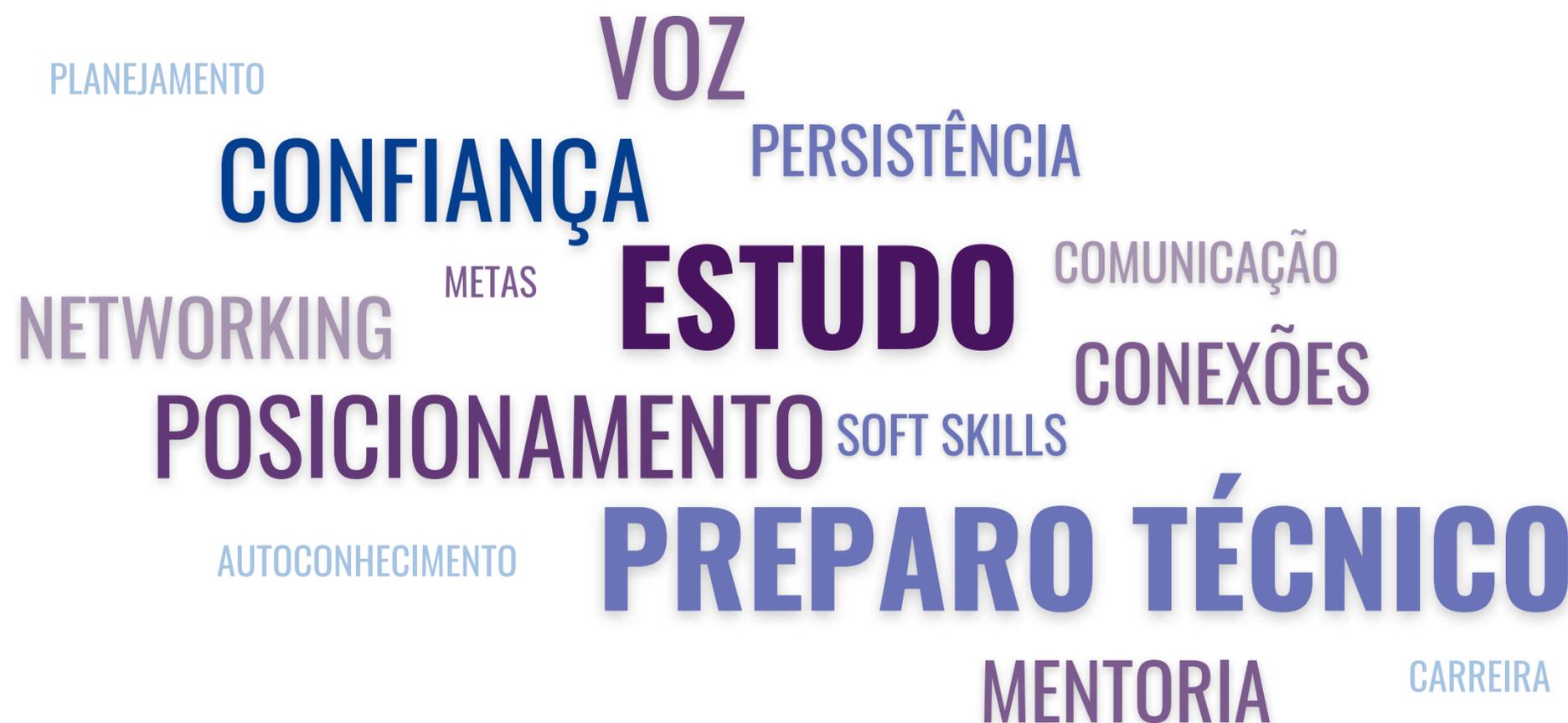
Quando iniciei no mercado, já esperava encontrar um ambiente predominantemente masculino, pois o setor de pagamentos deriva diretamente do financeiro, historicamente dominado por homens. Essa percepção se confirmou, mas também revelou um espaço importante para transformação. Hoje, as mulheres têm forte presença nas áreas operacionais, sustentando as empresas no dia a dia, mas ainda são minoria nas cadeiras de decisão, o que mostra o quanto ainda há a conquistar. Um dos maiores desafios é o estranhamento: quando uma mulher jovem chega a esse mercado novo, muitas vezes enfrenta resistência de clientes e pares. Ao mesmo tempo, justamente por ser um setor em construção, há oportunidade para que as mulheres avancem, ocupem posições estratégicas e imprimam uma visão voltada para responsabilidade social e impacto positivo.



**Daniela Froener**  
Sócia e COO  
Silva Lopes Advogados

# Conselhos das entrevistadas

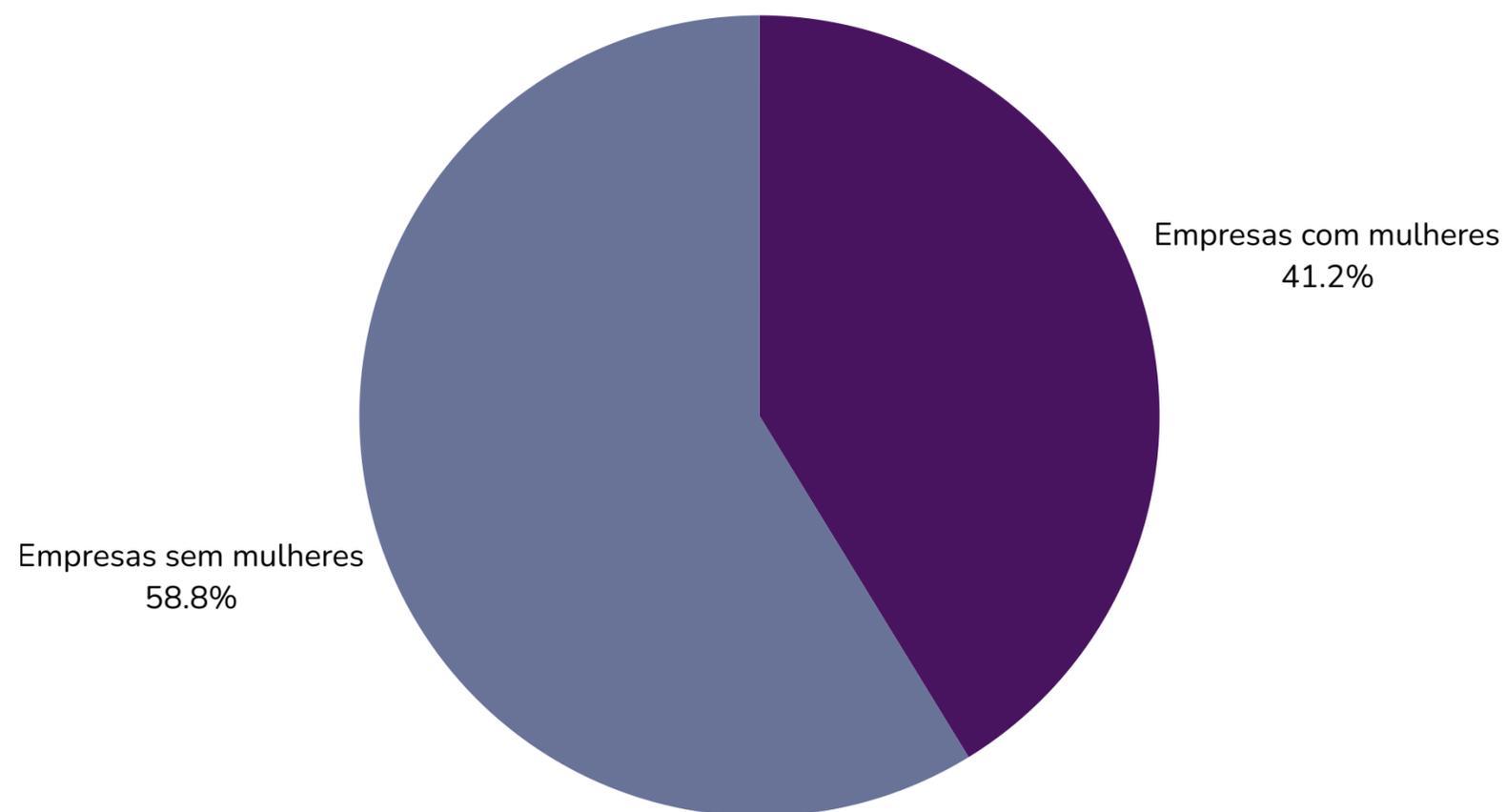
A nuvem de palavras foi utilizada como recurso para sintetizar de forma visual os principais conselhos compartilhados pelas entrevistadas. O destaque para determinados termos reflete a frequência com que aparecem nas respostas, permitindo identificar padrões recorrentes sem perder a diversidade de perspectivas. A visualização mostra, de maneira imediata, quais orientações se repetem com maior intensidade. Esse formato facilita a leitura dos resultados e oferece um panorama objetivo sobre os pontos de atenção mais lembrados pelas participantes.



# O retrato oficial do Banco Central

Análise das instituições autorizadas pela autoridade monetária até 19 de setembro de 2025

# Representatividade



Entre as empresas autorizadas pelo Banco Central ( como Instituições de Pagamento, Sociedades de Crédito direto, Instituidores de Arranjos de Pagamento e Sociedades de Empréstimo entre Pessoas) a presença de mulheres em cargos de diretoria é expressiva, mas não majoritária.

**Do total de 354 empresas analisadas, 146 (41,2%) contam com ao menos uma mulher na diretoria**, enquanto **208 (58,8%) não possuem mulheres nesse nível hierárquico.**

Esses números ajudam a dimensionar a participação feminina em posições de decisão. Há uma presença relevante, mas a maior parte das diretorias segue formada exclusivamente por homens, o que evidencia um cenário em que a representatividade feminina ainda está em desenvolvimento.



Nas **146** empresas que possuem mulheres em cargos de diretoria, a composição média é de **3,78** integrantes por diretoria. Dentro desse total, a **média é de 1,46 mulheres** e **2,32 homens**. Esses números mostram como se distribuem os assentos entre gêneros quando há participação feminina no quadro de liderança.

Mesmo nas empresas que já possuem mulheres na diretoria, as profissionais femininas representam em média apenas 37,8% dos cargos, ou seja, pouco mais de 1 em cada 3 cadeiras.



Mulheres



Homens



## COMPOSIÇÃO DAS DIRETORIAS

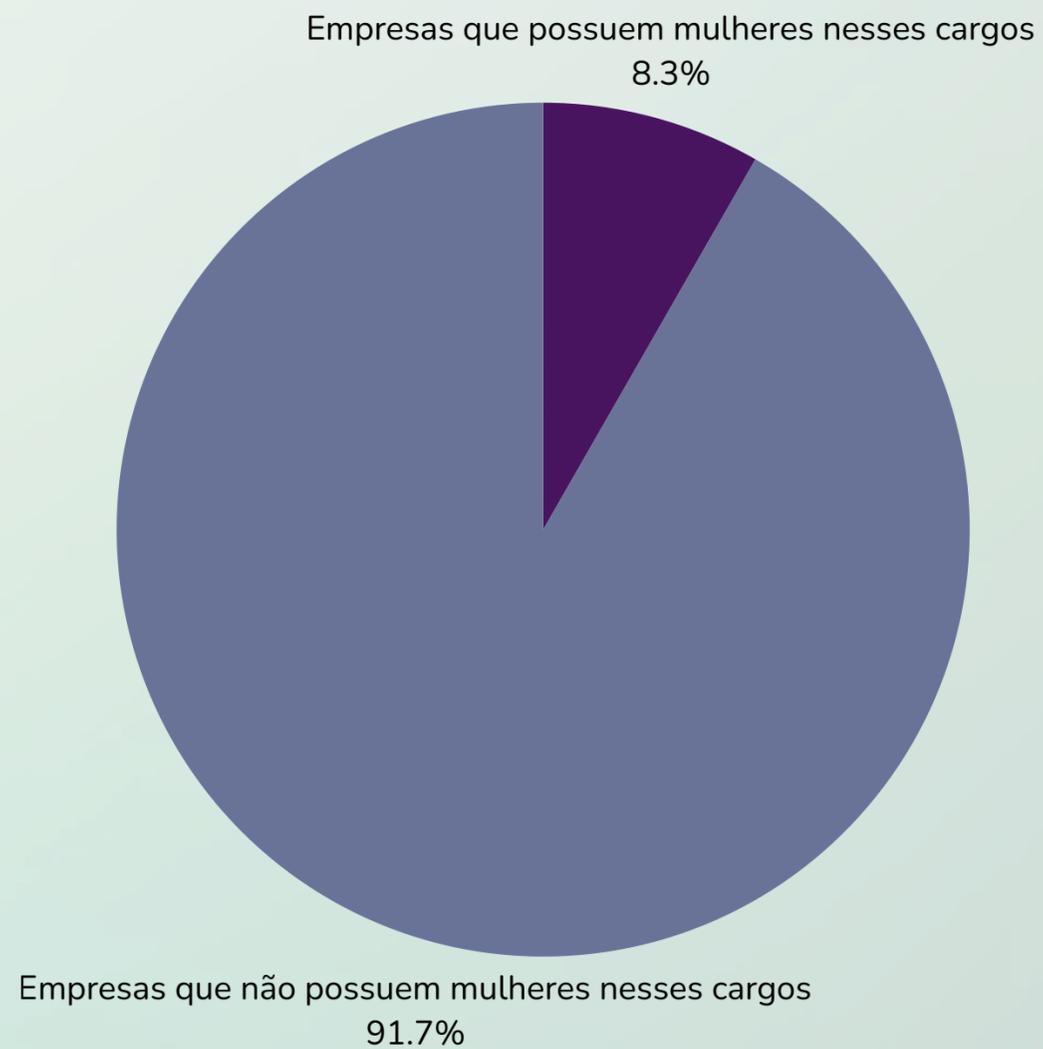
Os dados revelam algo importante: quando as mulheres estão presentes nas diretorias, sua participação média fica em torno de um terço dos assentos. Isso mostra que já existe representatividade, mas também evidencia que a maioria das cadeiras ainda é ocupada por homens.

Esse equilíbrio parcial não deve ser visto apenas como um número, mas como um sinal de que o mercado brasileiro de fintechs está em processo de mudança. Por ser um setor novo, há espaço para que mais mulheres avancem para esses cargos e tragam perspectivas que unem crescimento empresarial e impacto social.



**Daniela Froener**  
Sócia e COO  
Silva Lopes Advogados

# Qual o percentual de empresas que possui mulheres com cargo de Diretora Presidente/CEO/Diretora Executiva?



# Apenas 14 mulheres ocupam o cargo de Diretora Presidente em instituições autorizadas pelo Banco Central

A análise das 146 empresas que possuem mulheres em cargos de diretoria identificou um total de 213 profissionais. Destas, 77 (36,1%) aparecem apenas com a designação genérica de “Diretora”, sem detalhamento das funções, o que limita a precisão sobre suas atribuições.

Nas demais 136 posições (63,9%), foi possível identificar o cargo específico: 14 (11,6%) estão registradas como Diretora Presidente, 9 (4,2%) como Administradora e 9 (4,2%) como Diretora Executiva, além de outras funções listadas em menor número.

# Os 5 principais níveis hierárquicos



# Distribuição geográfica da presença feminina no setor

**10**

**Cuiabá**

7,5% das participantes

**21**

**Barueri**

15,5% das participantes

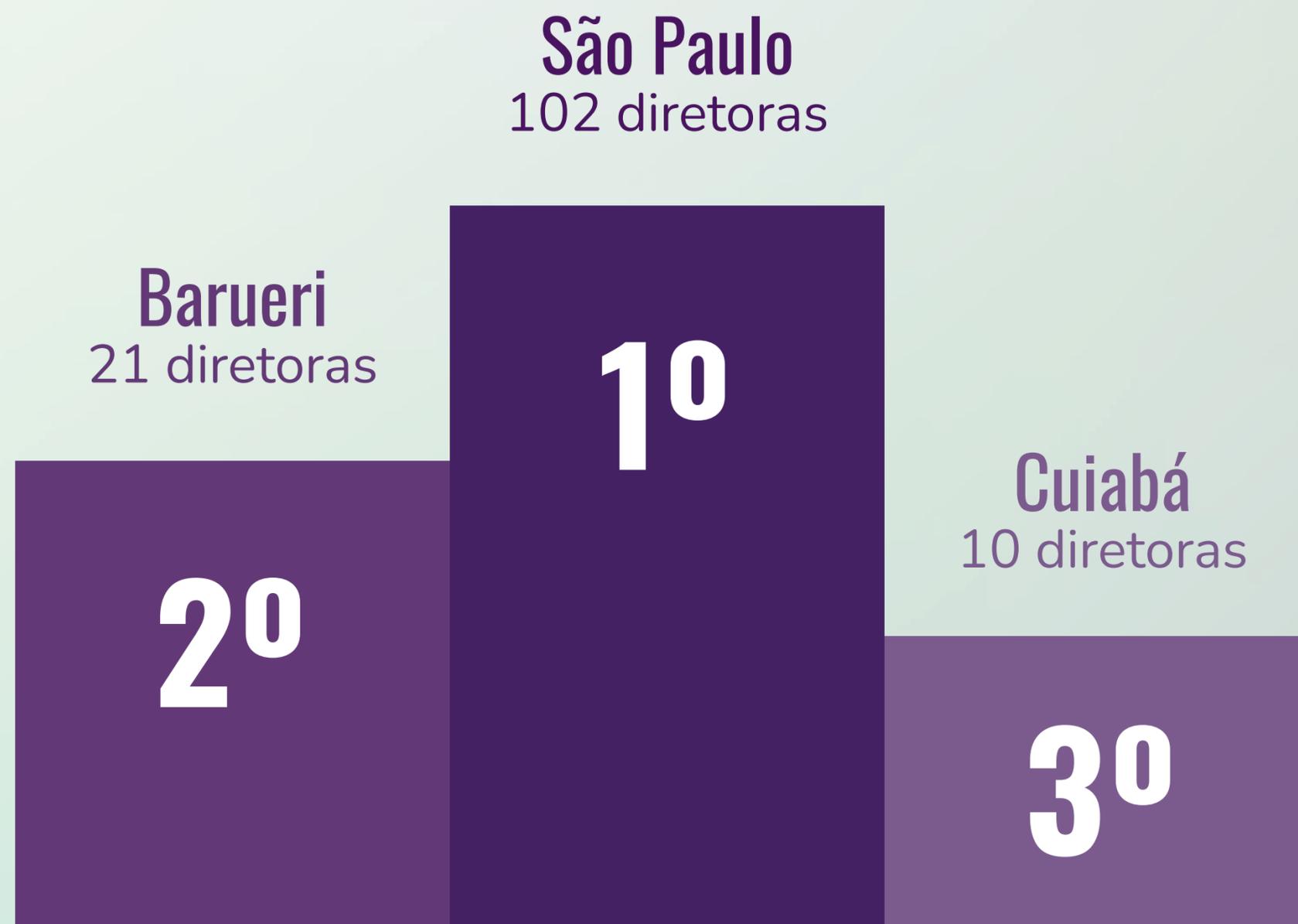
**102**

**São Paulo**

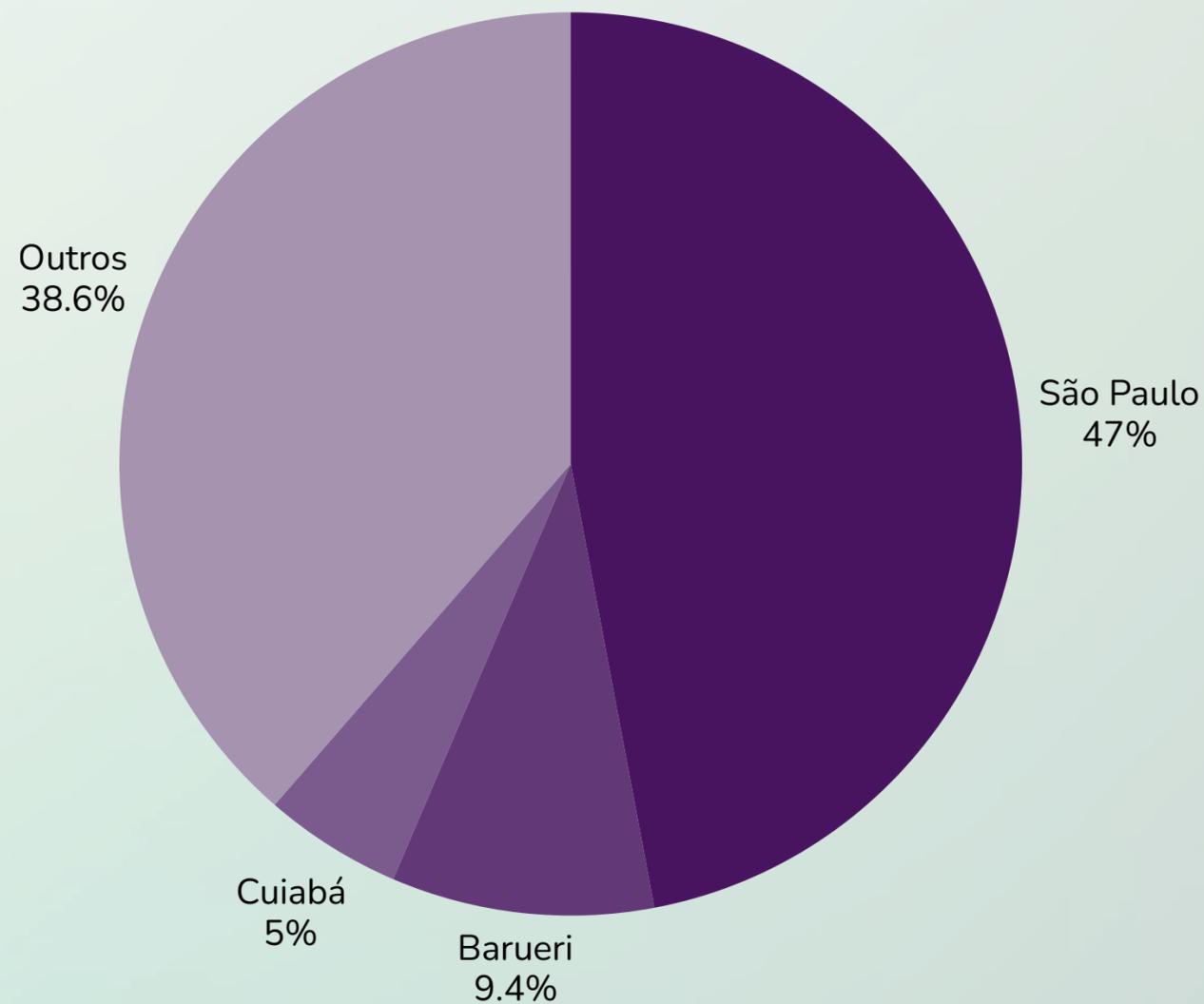
76% das participantes

A distribuição da liderança feminina no mercado de fintechs concentra-se, em grande parte, em áreas urbanas. São Paulo lidera com o maior número de diretoras: 102 mulheres. Em seguida, estão Barueri (21) e Cuiabá (10). A capital paulista também se destaca percentualmente com 47,8% da representatividade total, reforçando seu papel como o principal polo financeiro para a liderança feminina.

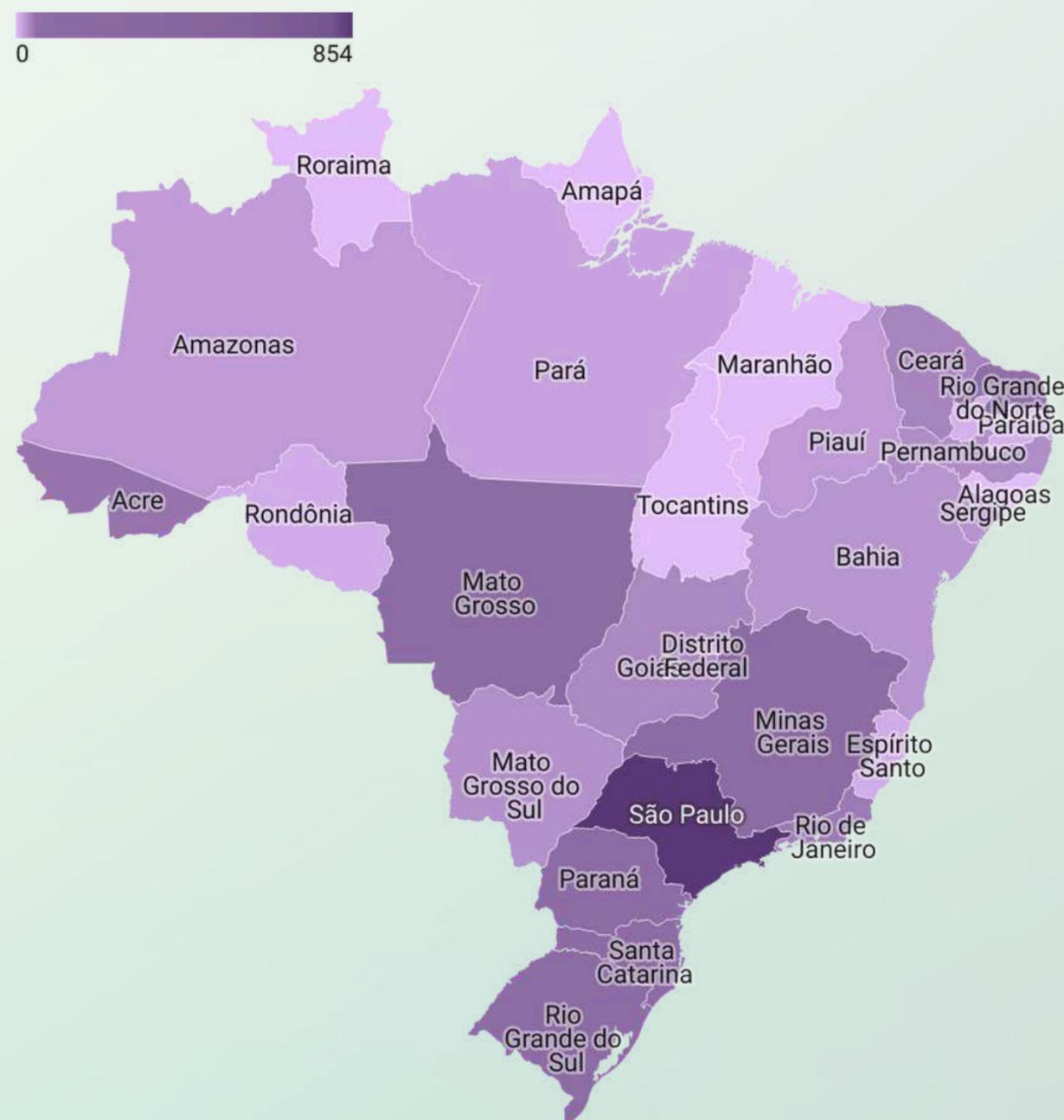
# As 3 cidades com o maior número de diretoras mulheres



# Qual cidade que percentualmente possui a maior representatividade de mulheres como diretoras?



# Mulheres em cargos de diretoria por estado

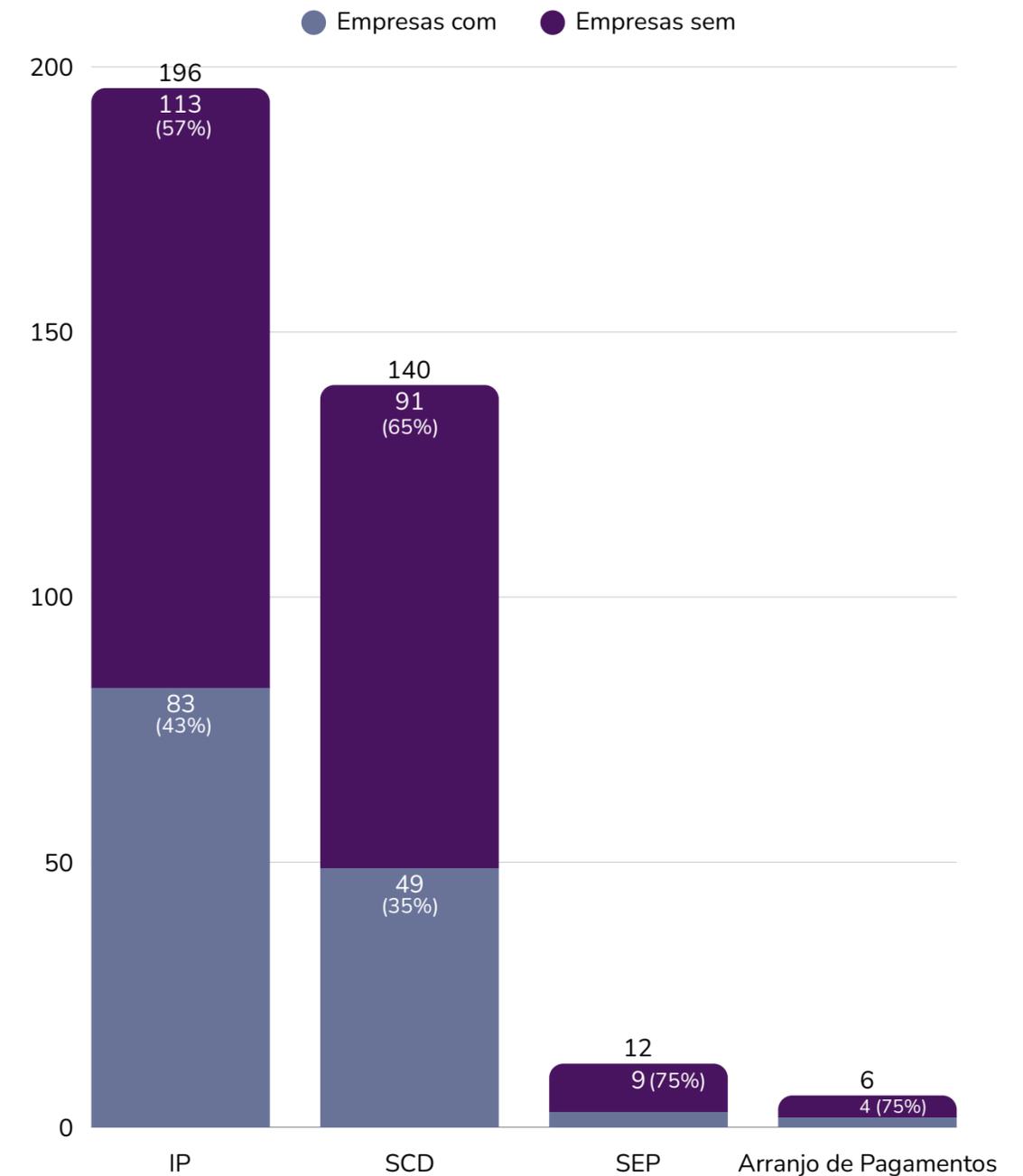


São Paulo (SP): 854 – 63,9%  
**Minas Gerais (MG): 85 – 6,4%**  
Santa Catarina (SC): 68 – 5,1%  
**Rio Grande do Sul (RS): 68 – 5,1%**  
Mato Grosso (MT): 62 – 4,6%  
**Paraná (PR): 54 – 4,0%**  
Rio de Janeiro (RJ): 29 – 2,2%  
**Ceará (CE): 19 – 1,4%**  
Goiás (GO): 15 – 1,1%  
**Pernambuco (PE): 13 – 1,0%**  
Mato Grosso do Sul (MS): 12 – 0,9%  
**Sergipe (SE): 11 – 0,8%**  
Bahia (BA): 10 – 0,7%  
**Amazonas (AM): 8 – 0,6%**  
Piauí (PI): 8 – 0,6%  
**Distrito Federal (DF): 7 – 0,5%**  
Pará (PA): 5 – 0,4%  
**Rondônia (RO): 3 – 0,2%**  
Espírito Santo (ES): 3 – 0,2%  
**Paraíba (PB): 2 – 0,1%**

# Em quais tipos de instituições as mulheres estão?

A diversidade de gênero varia consideravelmente entre os diferentes tipos de instituições financeiras no Brasil, conforme dados do Banco Central. A categoria de Instituição de Pagamento (IP) apresenta a maior representatividade, com 42,3% de suas empresas (83 de 196) possuindo mulheres na diretoria. Em seguida, a Sociedade de Crédito Direto (SCD) mostra 35% de representatividade, com 49 de 140 empresas. O Arranjo de Pagamentos possui 33,3% de representatividade (2 de 6 empresas). Por fim, a Sociedade de Empréstimo entre Pessoas (SEP) apresenta o menor percentual entre os tipos de instituições analisados, com 25% de representatividade (3 de 12 empresas).

A maior representatividade nas Instituições de Pagamento sugere que este segmento, que engloba muitas das fintechs mais inovadoras, pode estar mais à frente na adoção de políticas de diversidade.



# Empresas com maior percentual de mulheres na diretoria

A análise dos destaques corporativos oferece uma visão clara das empresas que lideram na promoção de mulheres a cargos de diretoria.

As empresas CDC, Dlocal, Mova, NVIO e PagCerto sobressaem por terem 100% de mulheres em suas diretorias, um indicativo de composição totalmente feminina em seus quadros de liderança.

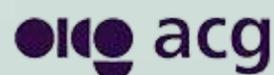
Outras empresas como Credi-shop, Adyen, Astro, Bigcash, Dapper, Iupi, LP do Brasil, Nium, Nvio Bitso, UzziPay, We Pay Out e Worldpay também demonstram participação expressiva, com 66,7% de representatividade feminina, reforçando a tendência de maior presença das mulheres no setor de tecnologia financeira.



## Empresas com maior número de mulheres na diretoria



10  
diretoras



4  
diretoras

## Itaú concentra o maior número absoluto de diretoras

Em termos de volume absoluto, algumas grandes corporações concentram os maiores números de mulheres em cargos de diretoria. O Itaú lidera com 10 diretoras, seguido por Nu Pagamentos, Cielo, ACG e Credi-shop, cada uma com 4 mulheres em suas diretorias. Esses números refletem a presença feminina em organizações de maior porte no setor, onde a estrutura de liderança tende a ser mais ampla.

# Entre estatísticas e percepções

O que o questionário e o Banco Central revelam sobre a liderança feminina

# Perfil médio da mulher que atua no mercado brasileiro de fintechs



Idade: 26 a 35 anos



Localização: São Paulo



Escolaridade: Pós-graduação/MBA



Formação: Direito



Tempo de atuação no setor: 1 a 3 anos



Cargo: Analista Pleno/Sênior



Tipo de empresa: Média (51 a 500 funcionários)



Segmento de atuação: Pagamentos e infraestrutura

\*Dados extraídos da pesquisa aberta

# Comparação da localização dos cargos de diretoria

Nos dados do Banco Central, São Paulo concentra 56,8% das mulheres em cargos de diretoria, seguido por Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná, todos com participação inferior a 6%.

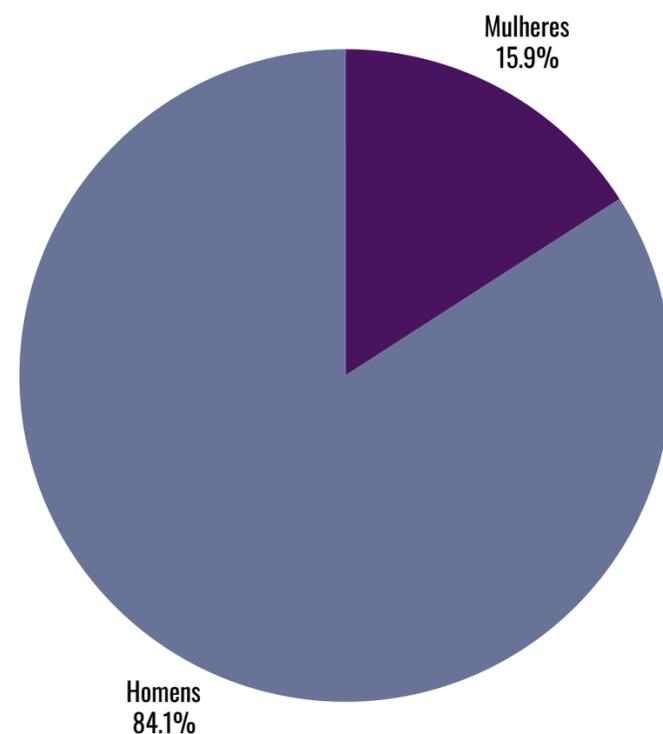
No questionário espontâneo, São Paulo também lidera, com 65,7%, mas o Rio Grande do Sul (12,6%) e Santa Catarina (6%) apresentam representatividade proporcionalmente mais elevada. Nenhuma respondente indicou atuação em Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro ou Mato Grosso.

A comparação confirma a predominância de São Paulo em ambos os recortes, mas revela que, entre as respostas do questionário, a presença feminina ganha maior destaque no Sul. Esse resultado sugere que ecossistemas regionais podem favorecer a ascensão de mulheres em empresas menores, mesmo que esse movimento não esteja refletido nos registros formais do Banco Central.

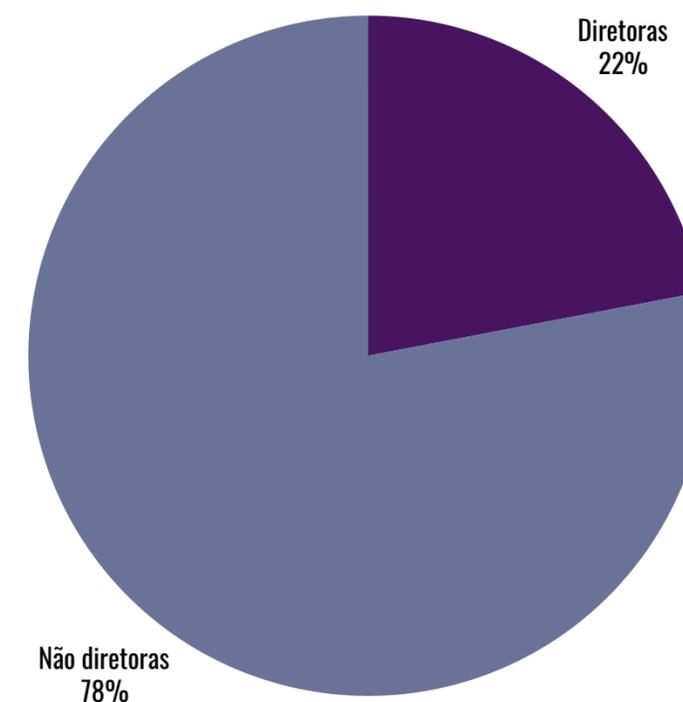


**São Paulo lidera nos dois levantamentos, mas o Sul (RS e SC) ganha mais destaque no questionário espontâneo.**

# Comparação da hierarquia dos cargos



Dados disponibilizados pelo Banco Central



Dados coletados em questionário espontâneo

O BC mostra a **assimetria frente aos homens** (gap estrutural). O questionário que as participantes responderam de forma espontânea mostra que **1 em cada 5 mulheres do setor (20%) alcança a liderança** (funil interno). O contraste reforça a questão estrutural da diferença de gêneros sendo um obstáculo maior que a ascensão quando comparadas com outras mulheres. Há mulheres liderando, mas em menor proporção no registro estatutário.

# Top 3 ocupação de mulheres na diretoria por tipo de instituição e estado

A análise cruzada revela que **São Paulo concentra a maior parte das diretoras em todos os segmentos**, tanto na foto oficial do Banco Central quanto na percepção das respondentes da pesquisa independente. No entanto, há diferenças relevantes nos estados que aparecem como secundários: enquanto no **BC** surgem **Paraná, Minas Gerais, Santa Catarina, Distrito Federal e Mato Grosso**, no **questionário espontâneo** despontam **Rio Grande do Norte e Maranhão**, que não têm peso expressivo nos cargos estatutários formais. Além disso, segmentos como **SEP e Instituidores de Arranjo de Pagamento** não aparecem nas respostas ao questionário, o que evidencia áreas ainda sem representatividade feminina captada na amostra, reforçando o descompasso entre os dados oficiais e a vivência relatada pelas profissionais.

Tipo de instituição	Banco Central	Questionário
Instituidor de Arranjo de Pagamento	MT - 66,7% SP - 33,3%	Sem registro
Instituição de Pagamento (IP)	SP - 71,6% RS - 5,4% PR - 5,4%	SP - 69,2% RN - 15,4% RS - 15,4%
SCD (Sociedade de Crédito Direto)	SP - 53,8% MG - 10,8% SC - 6,2%	SP - 57,1% MA - 14,3% RS - 14,3%
SEP (Sociedade de Empréstimo entre Pessoas)	SP - 66,7% DF - 33,3%	Sem registro

# Diversidade não é custo. É vantagem competitiva

O manifesto “Women in Fintech: Agora é a nossa vez” continua, e este é apenas o começo

# A transformação já começou, mas precisa acelerar

O levantamento mostra que mais de 40% das empresas autorizadas pelo Banco Central já contam com mulheres em cargos de diretoria.

Algumas companhias chegam a ter lideranças integralmente femininas. Mas o retrato ainda é desigual: a maior parte das cadeiras de decisão segue nas mãos de homens, evidenciando barreiras que insistem em se manter.

## Obstáculos culturais

Mansplaining, necessidade constante de provar autoridade e falta de referências femininas em cargos estratégicos compõem o quadro desafiador enfrentado pelas profissionais.

## Ferramentas de superação

Preparo técnico, autoconfiança, networking e mentoria surgem como instrumentos fundamentais para quebrar as barreiras existentes no setor.

# Diversidade como vantagem competitiva



## Movimento em Curso

A força de trabalho feminina está presente, qualificada e em ascensão, mas ainda precisa de mais espaço para chegar ao topo das organizações.



## Inovação

Diversidade promove inovação e amplia a visão estratégica das empresas, trazendo perspectivas únicas para o desenvolvimento de soluções financeiras.



## Sustentabilidade

Fortalece a sustentabilidade das empresas no longo prazo, criando organizações mais resilientes e adaptáveis às mudanças do mercado.

**Há um movimento em curso.** A força feminina está presente, qualificada e em ascensão. E **“Women in Fintech: Agora é a nossa vez”** continua, e este é apenas o começo.

# Manifesto

O setor de fintechs é hoje um dos mais inovadores e dinâmicos do Brasil, responsável por impulsionar novos modelos de negócio, ampliar a inclusão financeira e desafiar o sistema tradicional. No entanto, mesmo em um ambiente marcado pela transformação, ainda persistem barreiras históricas à presença feminina em posições de liderança.

Para demonstrar esta impressão, uma pesquisa inédita conduzida pelo movimento *Women in Fintech: Agora é a nossa vez* trouxe à tona esse contraste, a partir de formulários abertos e pesquisa pública realizada com o banco de dados do Banco Central: a pesquisa pública demonstrou que embora **41,2% das empresas reguladas pelo Banco Central** já contem com mulheres em cargos de diretoria, a maioria das cadeiras de decisão segue ocupada por homens. E entre todas as instituições analisadas, apenas **9 mulheres ocupam o cargo de Diretora Presidente**.

Por outro lado, no levantamento com 103 profissionais do setor revela um perfil feminino altamente qualificado: **63,1% possuem pós-graduação ou MBA**, a maior parte tem entre 26 e 35 anos (53,1%), e a formação predominante está em **Direito (50,5%) e Administração (15,5%)**. A maioria atua em **empresas de porte médio, do segmento de pagamentos e infraestrutura**, sustentando operações críticas e estratégicas.

A pesquisa inédita é um dos pilares do *Women in Fintech*, que nasceu de forma orgânica, a partir de um encontro promovido pelo **Silva Lopes Advogados** com mulheres que já atuam no setor. Daquele momento surgiu a clareza de que era preciso ir além do discurso e criar uma iniciativa estruturada para dar visibilidade à atuação feminina.

Mas o *Women in Fintech* vai além: o movimento existe para exaltar conquistas, ouvir histórias e apoiar trajetórias, fortalecendo uma rede que se

retroalimenta de exemplos e referências.

O *Women in Fintech* também se expressa em outros formatos, como em forma de **websérie no YouTube**, trazendo as histórias e percepções das embaixadoras do projeto, **painéis e encontros exclusivos para mulheres**, e seguirá se expandindo em novas ações que consolidam essa causa como parte essencial do ecossistema. Não é um projeto com começo e fim, mas um compromisso contínuo.

Mais do que falar de diversidade, o movimento reafirma que a **liderança feminina é um diferencial estratégico para empresas que querem inovar**, crescer e se preparar para o futuro.

**Agora é a nossa vez: de valorizar e potencializar a contribuição feminina que transforma o mercado brasileiro de fintechs.**

Women in Fintech

# Agora é a nossa vez.

## EXPEDIENTE

### AUTORES

Cristiane Serra, Daniela Froener, Layon Lopes e Mateus Zorzi

### REVISÃO

Layon Lopes e Lucas Euzébio

### EDIÇÃO

Cristiane Serra

### COLABORADORAS

Lydiane Ribeiro, Milena Tuerlinckx e Tiele Alves

### DESIGN

Cristiane Serra, Mateus Zorzi e Milena Tuerlinckx



## ASSISTA O NOSSO VÍDEO



## CONFIRA NOSSA PÁGINA



## FAÇA PARTE DO “WOMEN IN FINTECH” NO WHATSAPP

