

Contabilizei.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Lei 14.611/2023 - Igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres

Em conformidade com a Lei n.º 14.611, de 4 de julho de 2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial, o Decreto n.º 11.795 e a Portaria n.º 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e em linha com os nossos valores e o nosso compromisso com a valorização da diversidade e a promoção da equidade de gênero, a Contabilizei disponibiliza o Relatório de Transparência Salarial. Você pode acessá-lo aqui.

Os relatórios apresentados pelo governo contém os dados de 2022 e 2023, agrupados por grandes grupos de cargos e engloba a média geral da empresa. Nestes relatórios, não são considerados a especificidade do segmento, o nível de senioridade e o tempo de empresa dos colaboradores. Desta forma, a informação precisa ser melhor analisada para o entendimento das políticas adotadas pela companhia.

Por fim, esclarecemos que quaisquer dados pessoais foram devidamente anonimizados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Lei nº 13.709/2018.

Como trabalhamos na Contabilizei para garantir políticas justas em relação à igualdade salarial?

Na Contabilizei, temos um desenho de trilhas de carreira que estão organizadas por vice-presidência e por especialidades dentro de cada trilha. Com base nessa trilha, descrevemos os cargos contemplando responsabilidades, competências técnicas e comportamentais.

A nossa política salarial é revisada anualmente por meio da participação em pesquisa salarial de mercado. Adotamos como parceiro a Willis Towers Watson, uma companhia internacionalmente renomada, com 326 empresas participantes no último ano. Essa base comparativa nos ajuda a tomar as melhores decisões para entender o mercado e sermos coerentes em nossas estratégias.

As nossas tabelas salariais são estruturadas a partir deste comparativo de mercado. Importante ressaltar que o desdobramento acontece de acordo com a estrutura de cada vice-presidência, pois existem realidades bastante distintas em nossas especialidades, como contabilidade, tecnologia, produto, atendimento ao cliente, plano de saúde, entre outras.

A partir desta estratégia, todas as políticas de gestão de pessoas são desenhadas para garantir um processo justo e meritocrático, analisando a senioridade e a performance individual dos colaboradores.

Com base nas premissas que descrevemos internamente, entendemos a relevância de demonstrar a abertura de nossas análises para melhor compreensão do modelo.

A análise atual publicada pelo governo em Setembro de 2024 baseia-se no ano de 2023. Aqui estamos demonstrando a análise dos anos de 2023 e 2024.

Utilizamos como premissa a média salarial de mulheres em relação aos homens por nível de cargo e por vice-presidência.

Aplicamos o percentual de 7% como referência para avaliar a nossa equidade salarial, tendo em vista que é um percentual mínimo adotado em nossa política para colaboradores com boa performance.

Para melhor apresentação do fato, em verde estão todos os pontos de alta adesão à equidade salarial no comparativo entre homens e mulheres. Imprescindível salientar que aqui não estão demonstradas performance individual, senioridade e tempo de empresa.

Contabilizei.	VP PRODUTOS AO CLIENTE		VP ADM/FINANCEIRO		VP AQUISICAO		VP OPERACAO		VP PESSOAS CULTURA		VP TECNOLOGIA	
	14,5%		5,6%		25,1%		37,8%		4,3%		12,7%	
% de Headcount em cada Vice-presidência (2024.2)												
Cargos	2023	2024 .2	2023	2024 .2	2023	2024 .2	2023	2024 .2	2023	2024 .2	2023	2024 .2
9. DIRETOR	-	7,60%	-	13,60%	-2,6%	-	-	-	-	-	-	-
8. HEAD	17,2%	7,1%	-12,9%	-3,4%	1,7%	-10,3%	8,3%	27,7%	-	3,7%	-	-
7. GERENTE	-	-	-3,1%	0,2%	-	-10,2%	-0,8%	-2,9%	19,8%	-5,7%	-	-
7. CONSULTOR ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. GERENTE JUNIOR	1,9%	3,20%	24,4%	-	-12,0%	-32,0%	9,7%	-1,8%	-4,2%	-0,2%	-0,1%	3,2%
6. ESPECIALISTA SENIOR	-	-	-	-0,6%	-	-	-	-	7,9%	-	-	-
5. ESPECIALISTA	4,9%	-14,7%	-1,3%	3,3%	10,6%	5,0%	9,3%	11,1%	-	-	-	-6,5%
5. COORDENADOR	-	-5,0%	-4,1%	2,2%	2,3%	32,8%	0,9%	-2,2%	-	-	8,1%	-
4. SUPERVISOR	-	-	-	-	12,5%	39,1%	-	-	-	-	-	-
4. ANALISTA SENIOR	16,5%	-5,3%	-2,5%	-4,0%	-4,6%	-18,1%	-2,2%	-4,5%	4,0%	2,1%	-22,2%	-11,3%
3. ANALISTA PLENO	0,2%	-16,3%	-13,2%	3,0%	-10,6%	-3,7%	-7,4%	-3,5%	2,0%	12,6%	0,2%	-9,1%
2. ANALISTA JUNIOR	24,0%	-8,4%	-8,4%	-3,4%	5,9%	6,1%	2,1%	0,6%	-	-	-1,6%	-2,4%
1. ASSISTENTE	-	-	-	-	-5,0%	-3,5%	-0,5%	2,1%	0,4%	-13,4%	-	-

Legenda Relação - Fem/Masc da média salarial

-7 a 7% Acima de 7,1 e abaixo de -7,1%

Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo com dados de 2023:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 20.182.807/0001-08 / Quant. de trabalhadores: 1065



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,9%

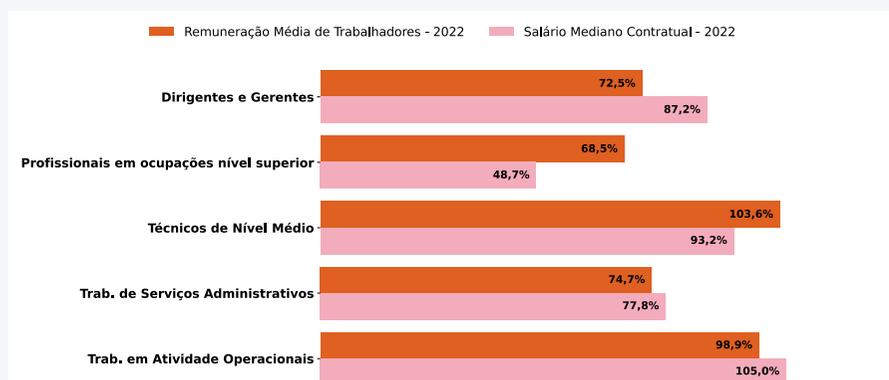
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	58,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	66,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☒
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☒☒☒☒
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	☒☒☒☒☒☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo com dados de 2022:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
 CNPJ: 20182807000108



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 53,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 63,0%

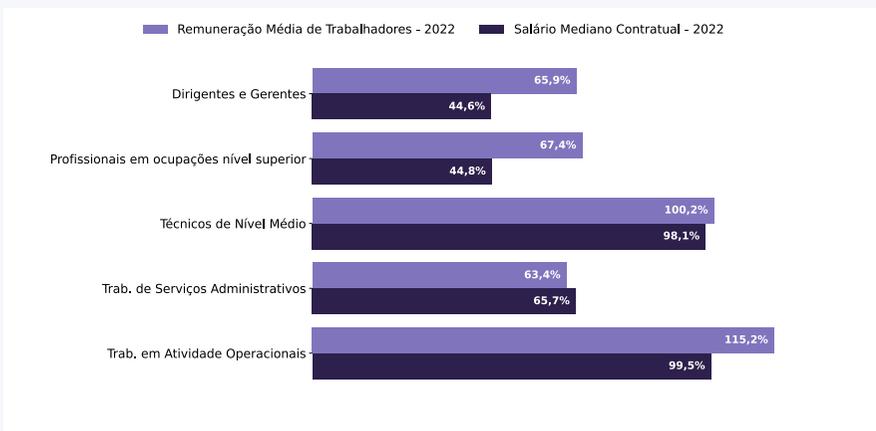
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	53,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	63,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☑
Cumprir metas de produção	☑
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☑
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
1º Sem 2024	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☑
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☑