

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, 2023 e 2024, agrupados por grandes grupos de cargos e englobam 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 302 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 Março de 2025 baseia-se no ano de 2024. Aqui estamos demonstrando a análise dos anos de 2024 e 2025 (primeiro trimestre).

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	
% de Headcount em cada Vice-presidência (2024.2)	13,7%		5,7%		25,2%		35,9%		3,9%		15,6%	
Cargos	2024 .2	2025 .1	2024 .2	2025 .1	2024 .2	2025 .1	2024 .2	2025 .1	2024 .2	2025 .1	2024 .2	2025 .1
9. DIRETOR	7,6%	7,6%	13,6%	10,6%	-	-	-	38,8%	-	-	-	-
8. HEAD	7,1%	8,9%	-3,4%	-3,4%	-10,3%	0,7%	27,7%	3,9%	3,70%	-1,5%	-	-
7. GERENTE	-	-	0,2%	-3,5%	-10,20%	-10,6%	-2,9%	-6,6%	-5,7%	-	-	-0,3%
7. CONSULTOR ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. GERENTE JUNIOR	3,2%	-	-	-	-32,0%	-27,0%	-1,8%	-2,3%	-0,2%	-7,0%	3,2%	3,5%
6. ESPECIALISTA SENIOR	-	-	-0,6%	7,4%	-	-	-	40,0%	-	-	-	-18,9%
5. ESPECIALISTA	-14,7%	-7,9%	3,3%	-4,8%	5,00%	1,4%	11,1%	6,8%	-	-5,9%	-6,5%	-3,7%
5. COORDENADOR	-5,0%	-10,7%	2,2%	-11,8%	32,8%	32,5%	-2,2%	-3,2%	-	-	-	-7,9%
4. SUPERVISOR	-	-	-	-	39,1%	4,1%	-	-	-	-	-	-
4. ANALISTA SENIOR	-5,3%	-8,6%	-4,0%	-3,2%	-18,1%	-17,7%	-4,5%	-6,2%	2,1%	-7,2%	-11,3%	-6,8%
3. ANALISTA PLENO	-16,3%	-7,1%	3,0%	7,1%	-3,7%	2,1%	-3,5%	-1,4%	12,6%	4,4%	-9,1%	-1,0%
2. ANALISTA JUNIOR	-8,4%	-4,9%	-3,4%	-5,6%	6,1%	8,1%	0,6%	2,2%	-	-	-2,4%	-5,8%
1. ASSISTENTE	-	-	-	-	-3,5%	-0,4%	2,1%	7,4%	-13,4%	-	-	-13,4%

Legenda

Relação - Fem/Masc
da média salarial

-7 a 7%

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

CONTABILIZEI TECNOLOGIA LTDA

Empregador: 20.182.807/0001-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1241



Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo com dados de 2024

CONTABILIZEI CONTABILIDADE LTDA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 34.346.830/0001-97 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 100

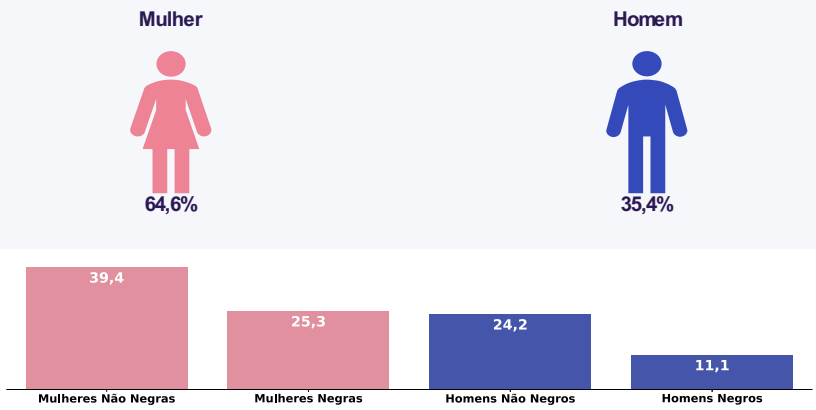


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,5% da recebida pelos homens.

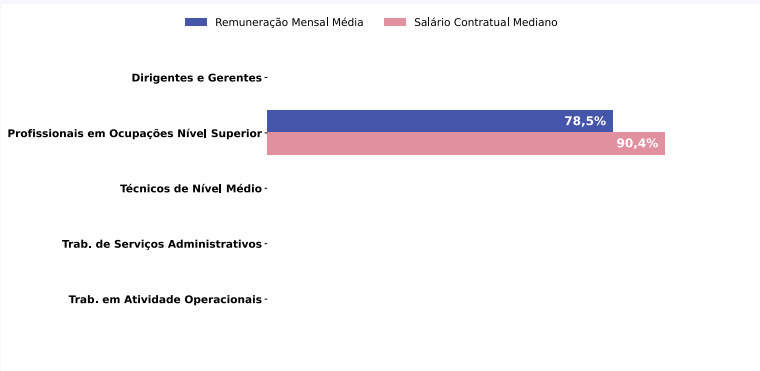
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	85,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	78,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
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	
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	☒

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo com dados de 2023:

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

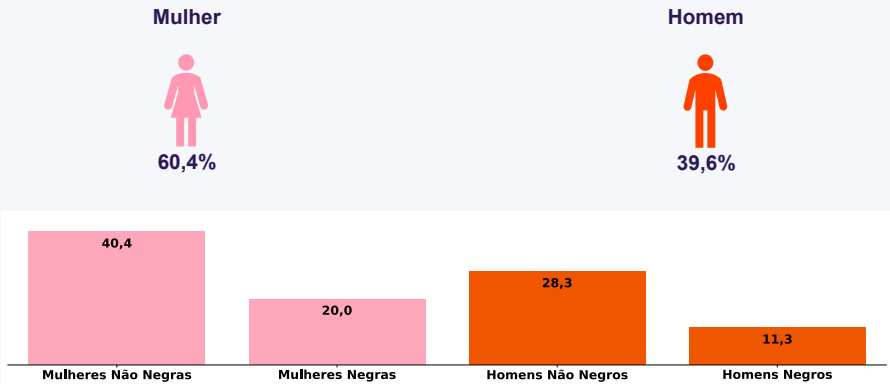
Empregador: 20.182.807/0001-08 / Quant. de trabalhadores: 1065



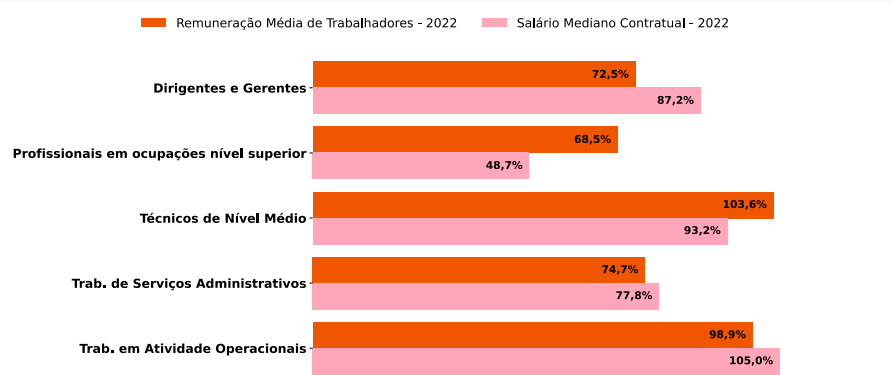
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	58,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022		66,9%



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

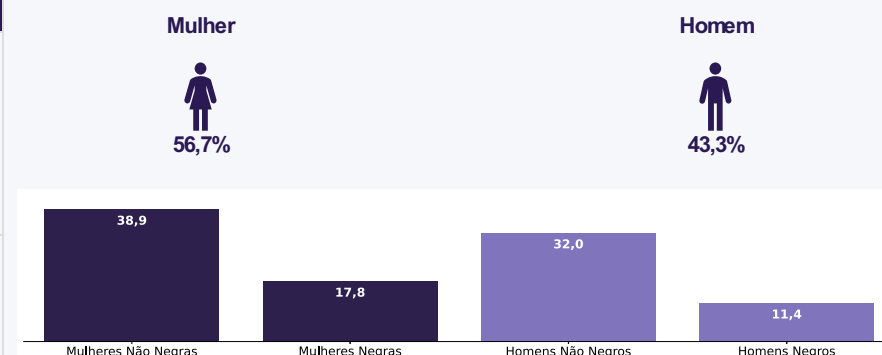


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 53,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 63,0%

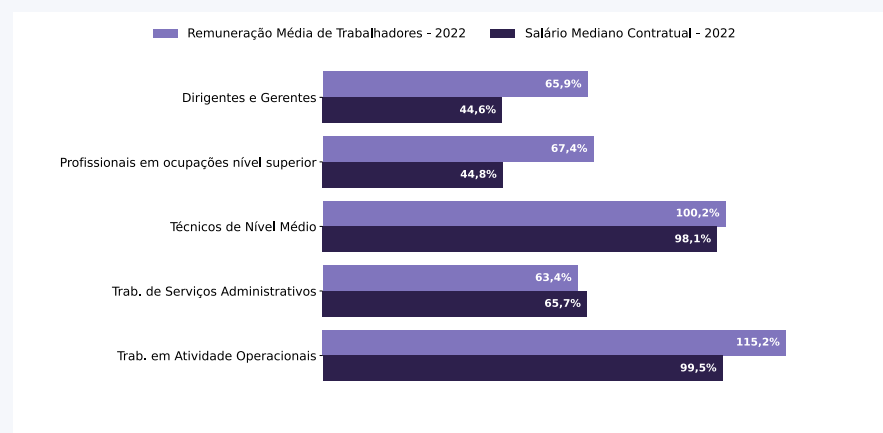
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	53,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de 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 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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Re
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	Re
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	Re

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024