

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, 2024 e 2025 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 setembro de 2025 baseia-se no período de julho de 2024 a junho de 2025.

Aqui estamos demonstrando a análise dos anos de 2024 e 2025 (dados de agosto). 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 (2025.2)	14,3%		6,0%		23,40%		35,8%		4,1%		16,4%	
Cargos	2024 .2	2025 .2	2024 .2	2025 .2	2024 .2	2025 .2	2024 .2	2025 .2	2024 .2	2025 .2	2024 .2	2025 .2
9. DIRETOR	7,6%	-	13,6%	10,6%	-	-	-	29,2%	-	-	-	-
8. HEAD	7,1%	-9,4%	-3,4%	-0,8%	-10,3%	0,7%	27,7%	11,8%	3,70%	-	-	-
7. GERENTE	-	-12,5%	0,2%	-3,3%	-10,20%	-9,7%	-2,9%	-12,6%	-5,7%	-	-	-3,5%
7. CONSULTOR ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. GERENTE JUNIOR	3,2%	9,9%	-	-	-32,0%	-12,3%	-1,8%	0,9%	-0,2%	4,0%	3,2%	1,1%
6. ESPECIALISTA SENIOR	-	-	-0,6%	-2,7%	-	-	-	19,6%	-	-1,1%	-	-20,6%
5. ESPECIALISTA	-14,7%	-5,8%	3,3%	0,6%	5,00%	-9,4%	11,1%	0,7%	-	6,7%	-6,5%	1,8%
5. COORDENADOR	-5,0%	-3,4%	2,2%	-8,4%	32,8%	11,4%	-2,2%	-1,2%	-	-	-	-1,4%
4. SUPERVISOR	-	-	-	-	39,1%	-9,6%	-	-	-	-	-	-
4. ANALISTA SENIOR	-5,3%	-4,8%	-4,0%	-2,1%	-18,1%	-17,1%	-4,5%	-4,1%	2,1%	-4,3%	-11,3%	-3,7%
3. ANALISTA PLENO	-16,3%	-10,6%	3,0%	8,1%	-3,7%	-1,1%	-3,5%	-0,7%	12,6%	7,9%	-9,1%	-2,9%
2. ANALISTA JUNIOR	-8,4%	0,8%	-3,4%	-12,8%	6,1%	2,7%	0,6%	-0,1%	-	-	-2,4%	-17,5%
1. ASSISTENTE	-	-	-	-16,0%	-3,5%	2,1%	2,1%	2,6%	-13,4%	-9,8%	-	-14,1%

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 julho de 2024 a junho de 2025

CONTABILIZEI TECNOLOGIA LTDA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 20.182.807/0001-08 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1463



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 53.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 64.8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	53.3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	64.8%

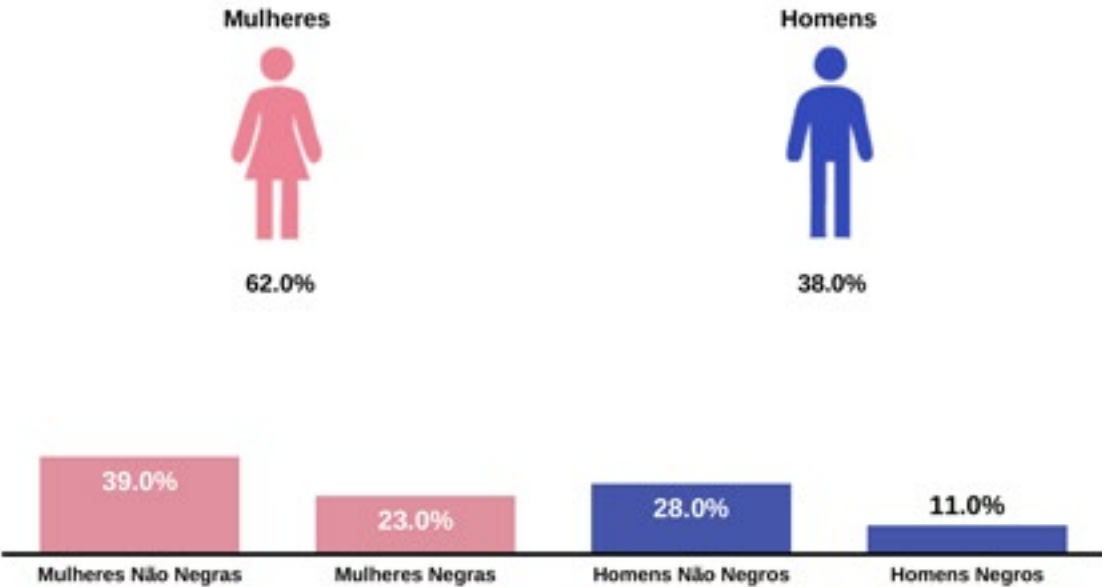
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo com dados de 2024

CONTABILIZEI TECNOLOGIA LTDA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

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



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 55,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,4% da recebida pelos homens.

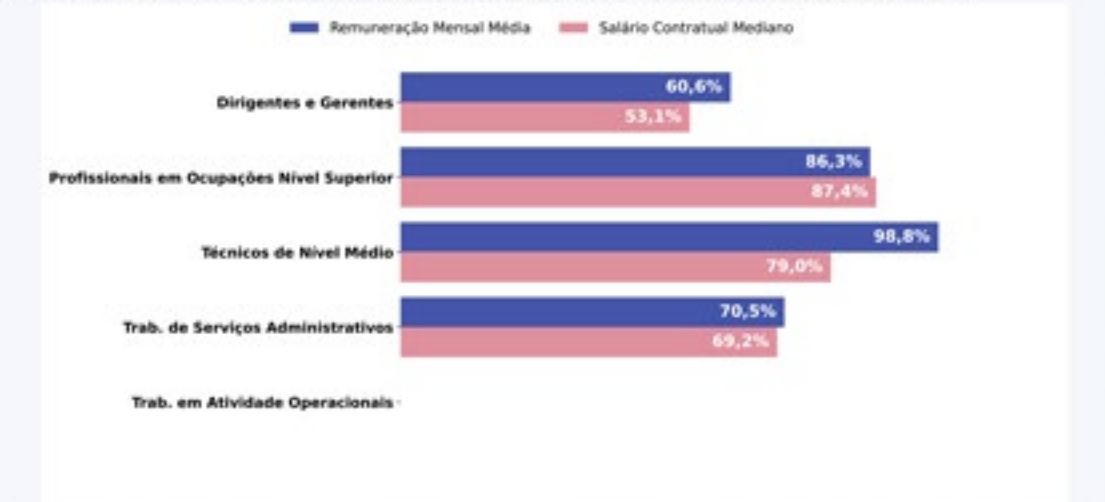
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	55,6%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H)	63,4%
	Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

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

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

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.

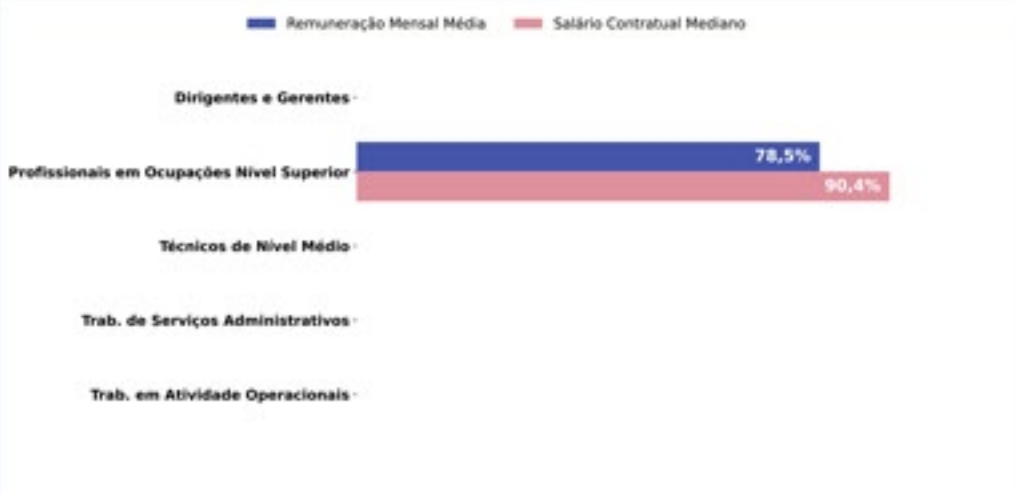


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	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	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Re Re Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

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

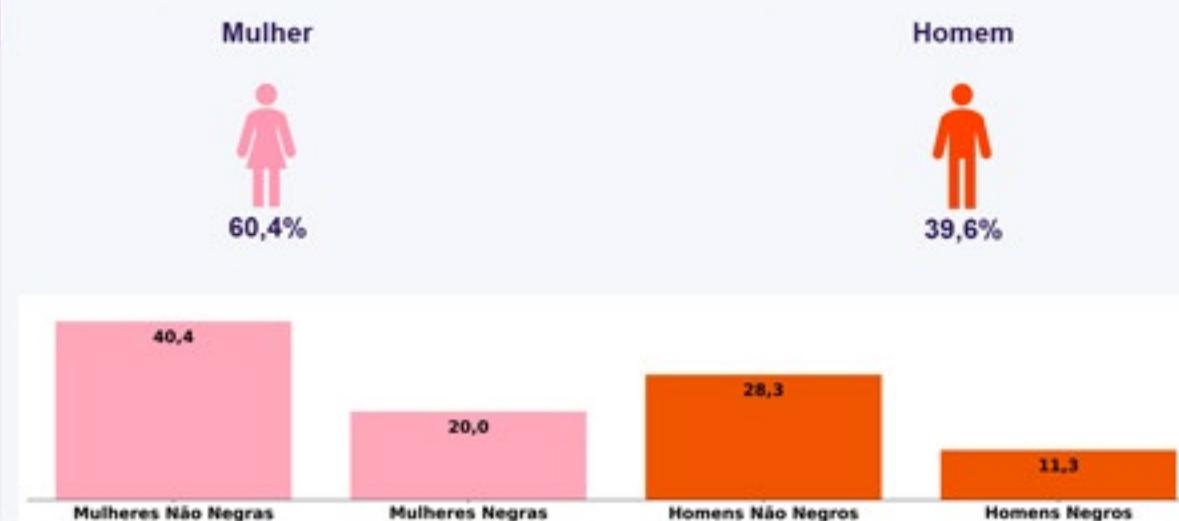


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,9%

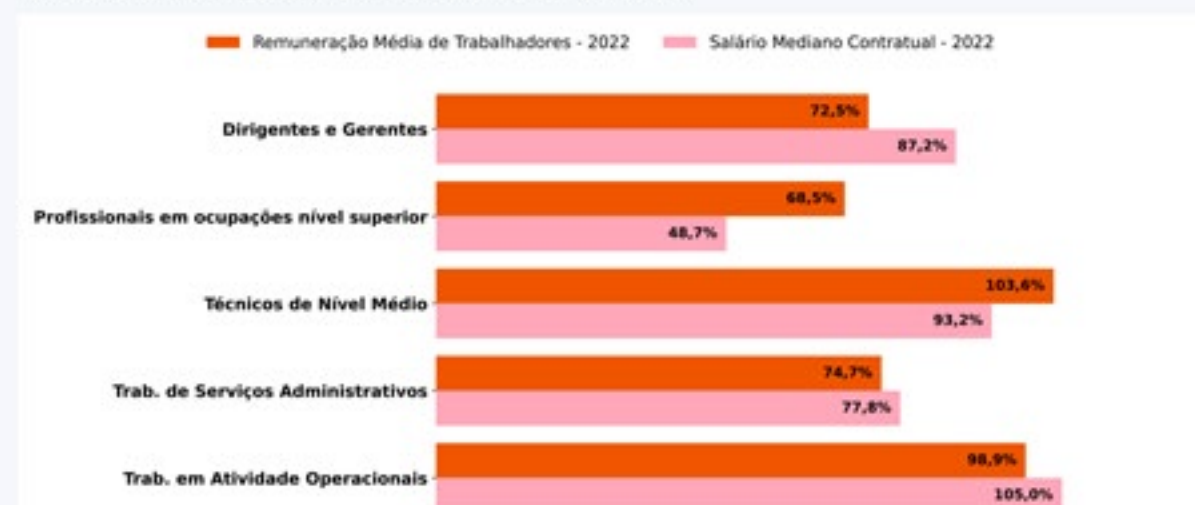
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) $\frac{M}{H} = \text{quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em \%}$	58,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}} = \text{Divisão M/H} = \text{quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em \%}$	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
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Ro Ro Ro Ro Ro
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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%

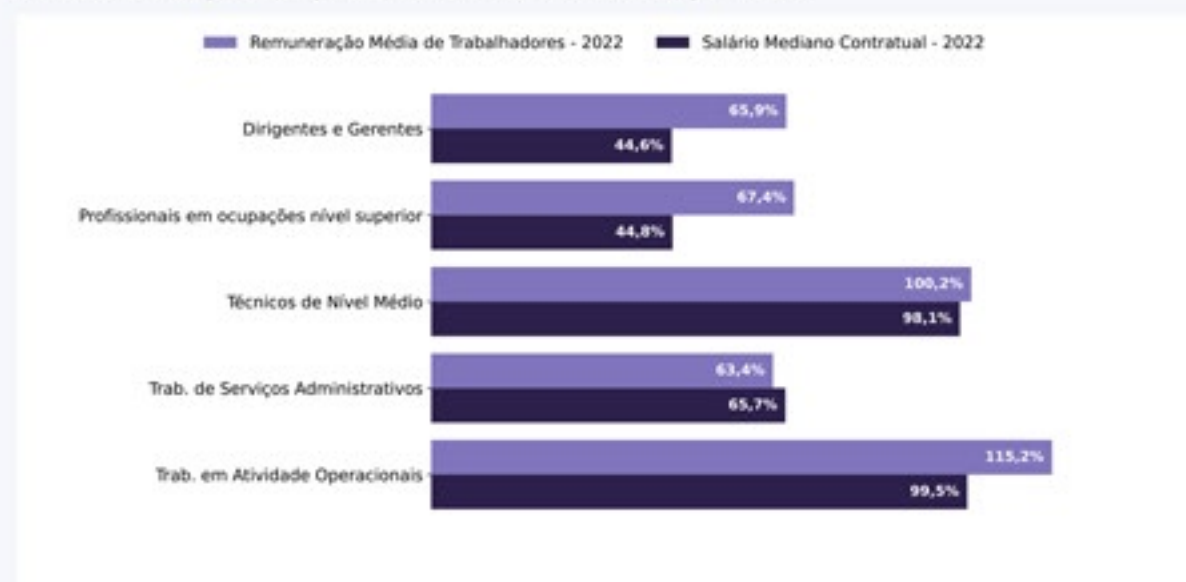
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	53,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	$\text{Número total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