

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, 2025 e 2026 (1º Semestre) 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 300 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 2026, utiliza como base os dados do MTE (eSocial, RAIS Mensal de dezembro/2025 e Portal Emprega Brasil de fevereiro /2026). Conforme a metodologia oficial, os vínculos ativos referem-se à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações compreendem o período de janeiro a dezembro de 2025.

Complementarmente, aqui estamos demonstrando a análise dos anos de 2024, 2025 e 2026 (dados de março). Para este estudo, 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		VP CROSS SELL		VP RELACOES GOVERNAMENTAIS E REGULATORIAS	
	5,1%		5,4%		23,80%		41,3%		3,8%		15,7%		2,70%		2,2%	
% de Headcount em cada Vice-presidência (2026.1)																
Cargos	2025 .2	2026 .1	2025 .2	2026 .1	2025 .2	2026 .1	2025 .2	2026 .1	2025 .2	2026 .1	2025 .2	2026 .1	N/A	2026 .1	N/A	2026 .1
9. DIRETOR	-	-	10,6%	-1,3%	-	-	29,2%	-	-	-	-	-3,4%	-	-	-	-
8. HEAD	-9,4%	-13,6%	-0,8%	-	0,7%	-5,9%	11,8%	4,5%	-	-	-	-	-	14,2%	-	-
7. GERENTE	-12,5%	-	-3,3%	3,9%	-9,7%	-	-12,6%	-10,5%	-	-10,9%	-3,5%	-4,8%	-	-11,0%	-	10,0%
7. CONSULTOR ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. GERENTE JUNIOR	9,9%	6,8%	-	-	-12,3%	-10,4%	0,9%	-10,7%	4,0%	-7,6%	1,1%	-1,5%	-	-	-	-
6. ESPECIALISTA SENIOR	-	21,2%	-2,7%	-	-	-	19,6%	-	-1,1%	-0,6%	-20,6%	-18,4%	-	-	-	-4,9%
5. ESPECIALISTA	-5,8%	11,2%	0,6%	4,6%	-9,4%	4,8%	0,7%	6,7%	6,7%	19,3%	1,8%	-2,1%	-	-5,5%	-	3,0%
5. COORDENADOR	-3,4%	-26,0%	-8,4%	-4,7%	11,4%	7,6%	-1,2%	-1,6%	-	-	-1,4%	3,3%	-	-	-	-
4. SUPERVISOR	-	-	-	-	-9,6%	-	-	12,5%	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ANALISTA SENIOR	-4,8%	-13,6%	-2,1%	-1,9%	-17,1%	-20,5%	-4,1%	-3,5%	-4,3%	-5,1%	-3,7%	-8,7%	-	-29,2%	-	-6,7%
3. ANALISTA PLENO	-10,6%	-3,5%	8,1%	8,7%	-1,1%	3,2%	-0,7%	-0,6%	7,9%	8,2%	-2,9%	-1,6%	-	-8,4%	-	-
2. ANALISTA JUNIOR	0,8%	12,1%	-12,8%	-	2,7%	4,1%	-0,1%	-4,2%	-	-	-17,5%	-17,7%	-	3,9%	-	-
1. ASSISTENTE	-	-	-16,0%	-16,0%	2,1%	8,0%	2,6%	3,7%	-9,8%	-9,8%	-14,1%	-14,1%	-	-	-	-

Legenda Relação - Fem/Masc da média salarial

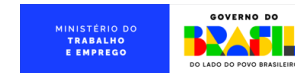
 -7 a 7%

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

Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo em março/2026:

CONTABILIZEI TECNOLOGIA LTDA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 20.182.807/0001-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.477

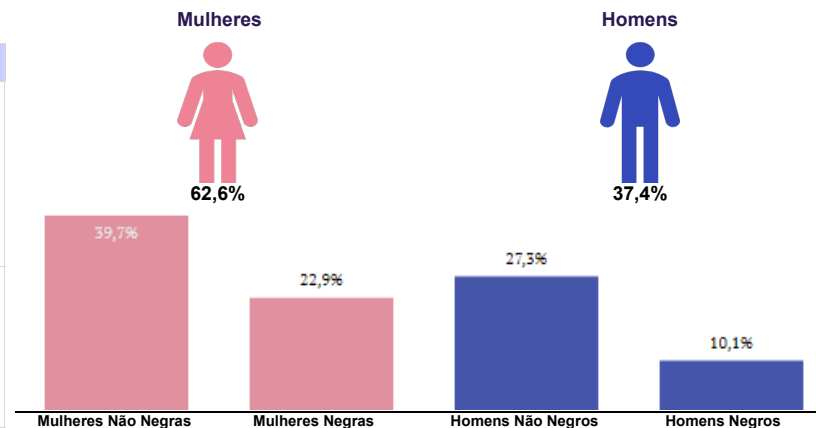


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 53,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,4% da recebida pelos homens.

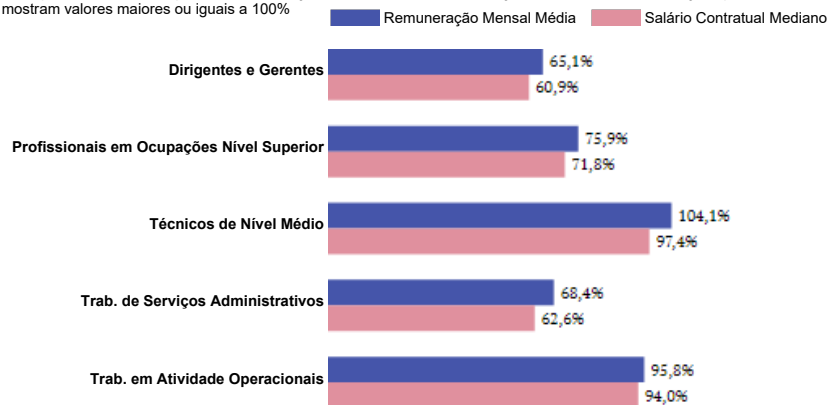
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	53,3%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	63,4%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

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

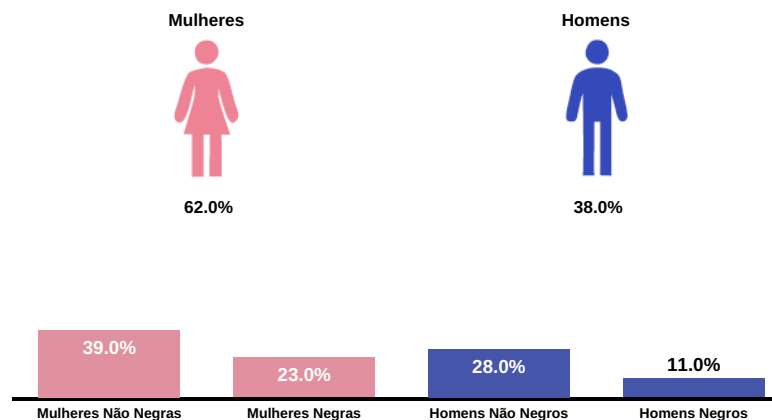


Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.

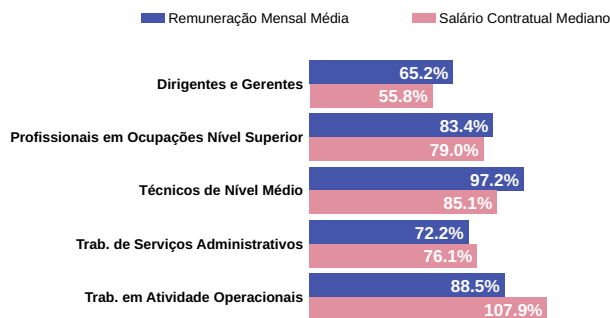
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	53.3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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 cargo de direção e gerência	🚫

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

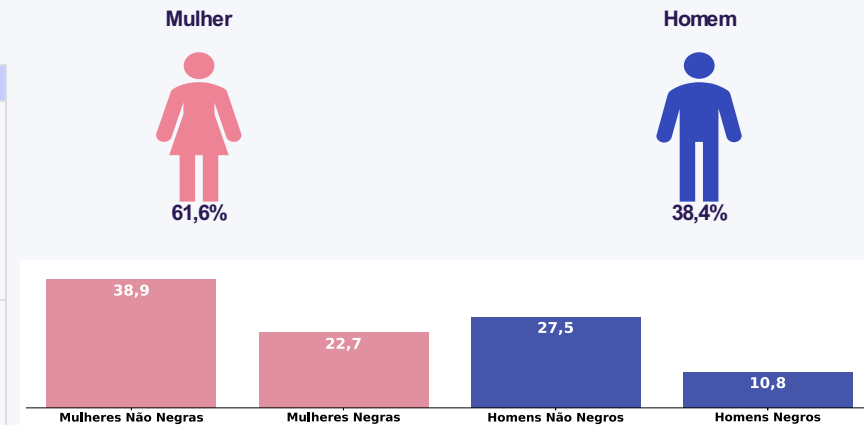


Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.

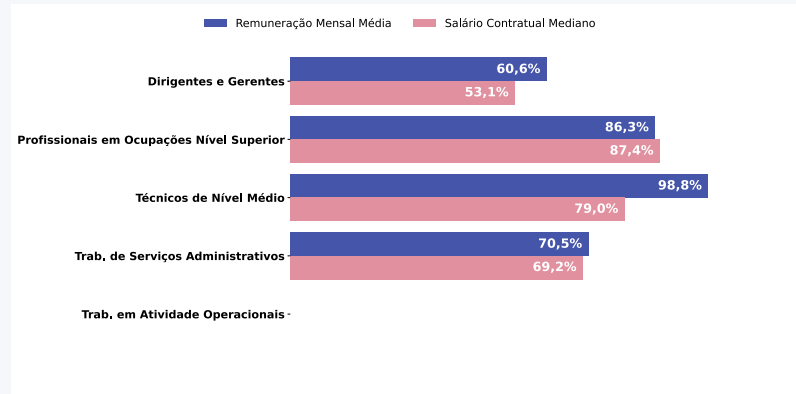
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	55,6%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	63,4%

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	☹️

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

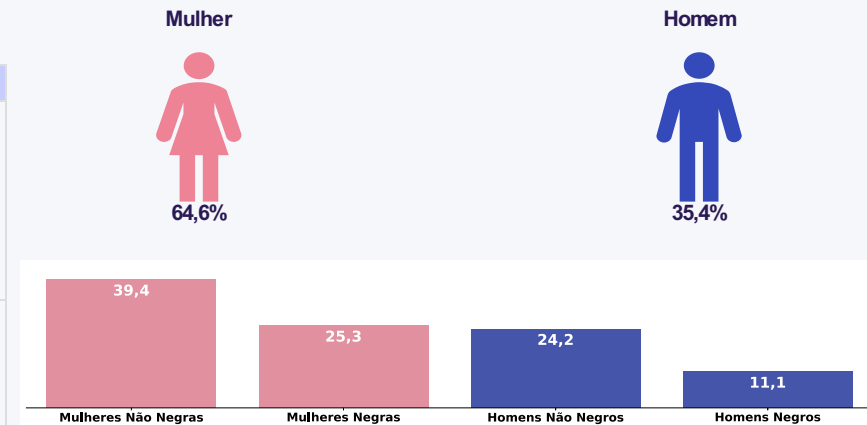


Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.

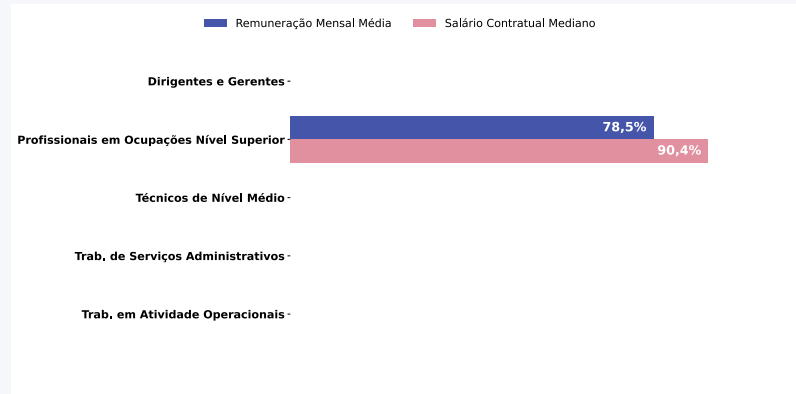
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	85,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número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

Segue abaixo relatório divulgado pelo Governo com dados de 2023:

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

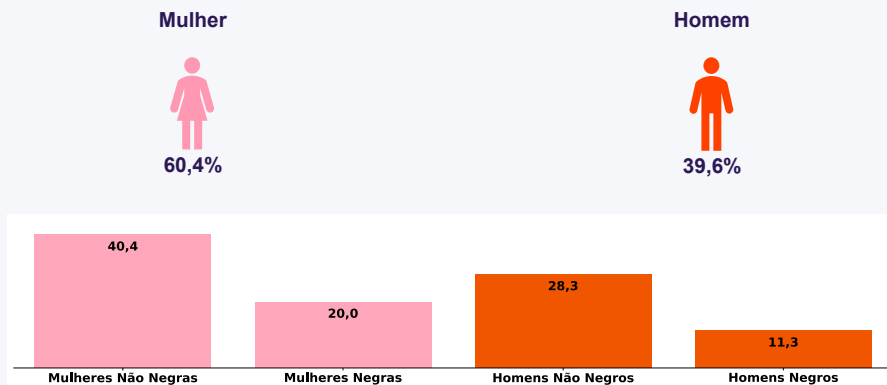
Empregador: 20.182.807/0001-08 / Quant. de trabalhadores: 1065



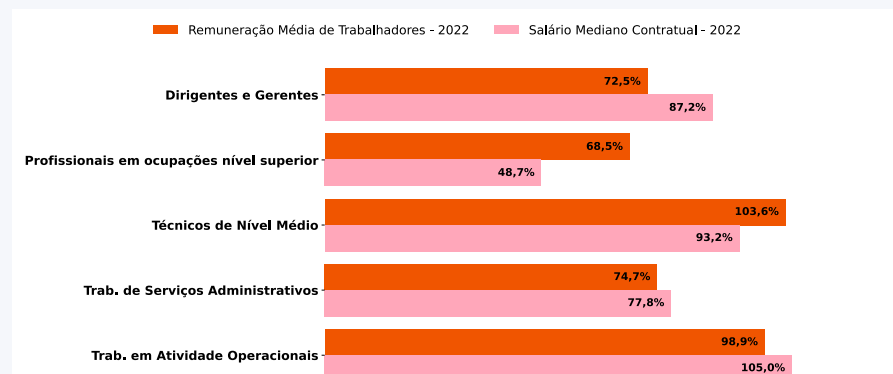
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,9%

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	<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%



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

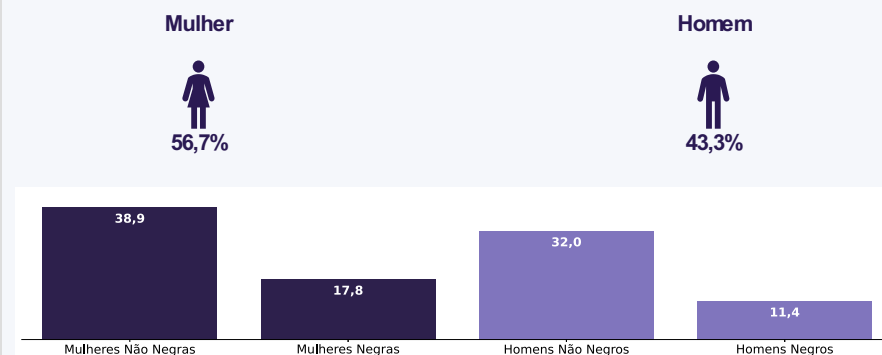


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 53,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 63,0%

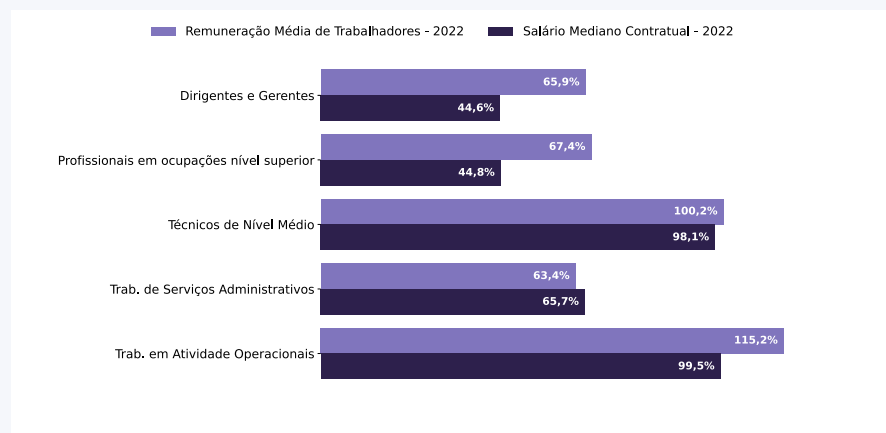
Indicador	Definição	Razao MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	53,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	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	☑
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	☑