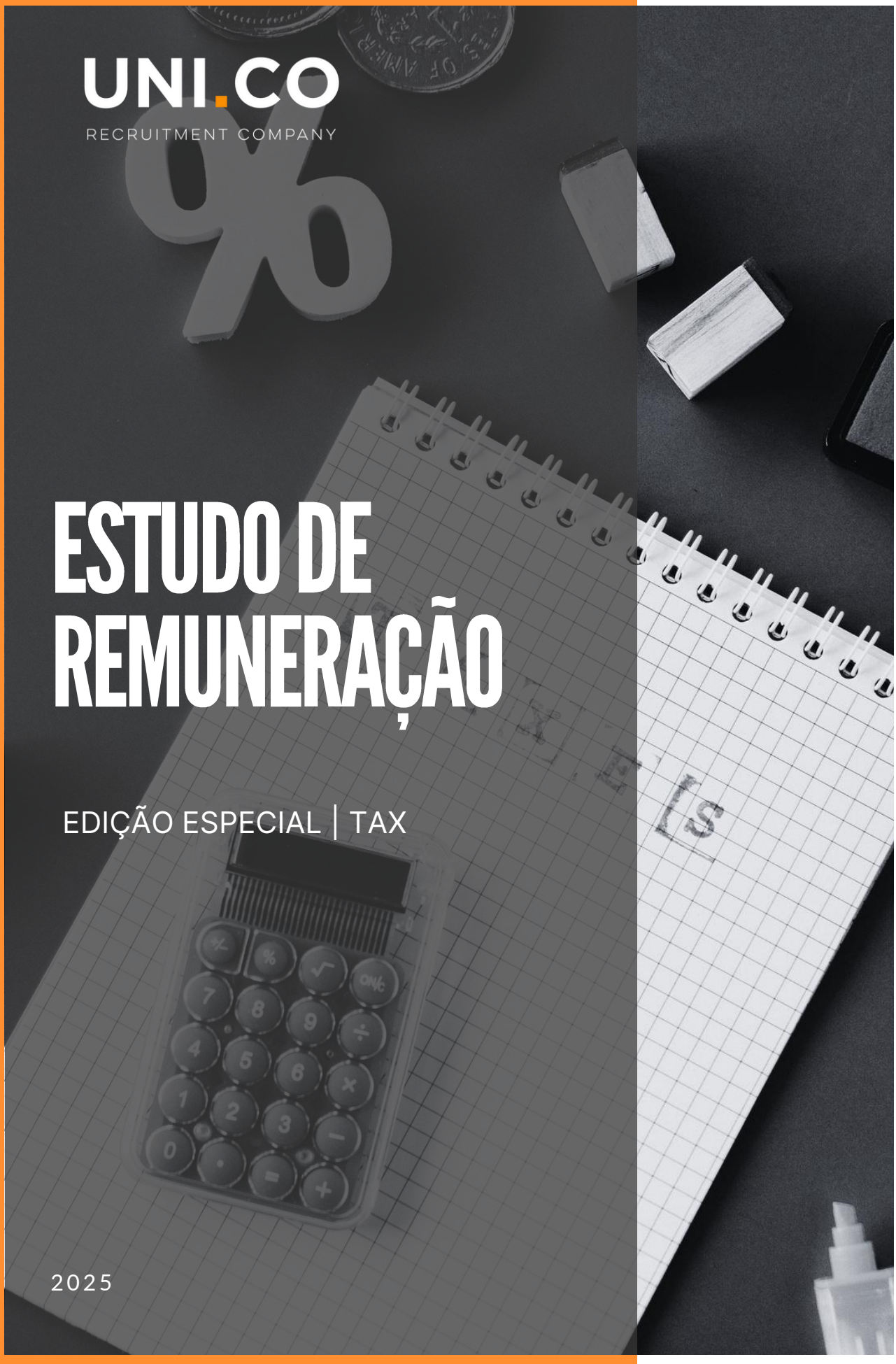
UNI.CO
RECRUITMENT COMPANY



ESTUDO DE REMUNERAÇÃO

EDIÇÃO ESPECIAL | TAX

2025

UNI.CO
RECRUITMENT COMPANY

ÍNDICE

03

CARTA SÓCIO
INTRODUÇÃO

05

O ESTUDO
- METODOLOGIA
- GRANDES NÚMEROS
- SUMÁRIO EXECUTIVO

09

PERFIL DO PROFISSIONAL TRIBUTÁRIO
- FORMAÇÃO
- IMPACTO DO MBA/PÓS
- TEMPO DE EMPRESA|EVIDÊNCIA
- TEMPO DE EMPRESA | ANÁLISE
- ESTRUTURA DE CARGOS VS. REMUNERAÇÃO
- GÊNERO

16

TABELA SALARIAL
- EMPRESAS NACIONAIS
- EMPRESAS MULTINACIONAIS

18

COMPOSIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

CARTA SÓCIO RESPONSÁVEL



TOMÁS JAFET
Managing Director & Founder
UNI.CO Recruitment Company

A área tributária no Brasil é uma das mais complexas e estratégicas do mundo. Nenhum outro país combina, em igual medida, uma legislação tão dinâmica, uma estrutura federativa tão diversa e uma exigência tão grande de adaptação técnica.

Este estudo nasce do desejo de traduzir, em dados e reflexões, a evolução do profissional tributário — um papel que deixou de ser apenas técnico e passou a ocupar o centro das decisões de negócio.

Reunimos mais de 170 entrevistas com executivos de Tax, de diferentes setores e portes, para compreender como as empresas estruturam, valorizam e remuneram essa função crítica para a governança corporativa e para a sustentabilidade financeira das organizações.

Mais do que um levantamento salarial, este estudo retrata a transformação de uma carreira que, silenciosamente, sustenta parte da complexidade do país.

INTRODUÇÃO

O sistema tributário brasileiro é singular por natureza: descentralizado, dinâmico e, muitas vezes, imprevisível. Essa complexidade confere à área de Tax um papel estratégico dentro das empresas — conectando o técnico ao financeiro, o jurídico à operação, e o passado fiscal ao futuro regulatório.

Nos últimos anos, fatores estruturais como a Reforma Tributária, a digitalização do fisco e a pressão por eficiência e compliance transformaram o perfil do profissional de Tax. De executor, passou a ser curador da inteligência tributária, um líder que traduz normas em decisões e riscos em estratégia.

Este estudo oferece um retrato comparável e contextualizado da área tributária brasileira, analisando remuneração, estrutura, perfil e tendências

Mais do que um benchmark, é uma leitura sobre como o valor do tributarista vem sendo reconhecido — e sobre o que diferencia os profissionais que ocupam posições de liderança nesse ecossistema.





O ESTUDO

UNI.CO
RECRUITMENT COMPANY

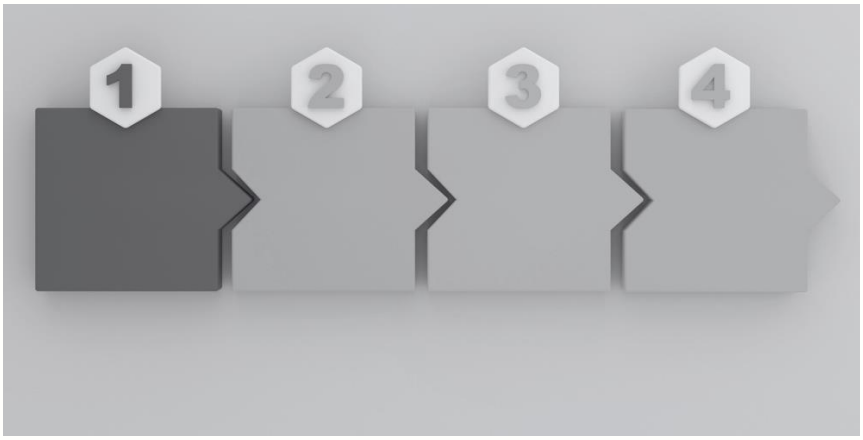
METODOLOGIA

Entre janeiro e setembro de 2025, a UNI.CO conduziu 176 entrevistas individuais com Gerentes, Heads e Diretores Tributários de mais de 100 empresas que operam no Brasil. A amostra abrangeu 15 setores econômicos e 18 nacionalidades corporativas, refletindo a diversidade empresarial do país.

Foram consideradas apenas empresas de médio e grande porte, com faturamento superior a R$ 300 milhões anuais e mais de 500 colaboradores (classificação IBGE). A composição inclui companhias de capital aberto, familiares, subsidiárias multinacionais e investidas de private equity.

O levantamento combinou dados quantitativos de remuneração (fixa, variável e total) e insumos qualitativos sobre trajetória, formação, tempo de empresa, gênero e estrutura organizacional.

Todas as informações foram tratadas de forma agregada e confidencial, garantindo integridade e anonimato aos participantes.





GRANDES NÚMEROS



SUMÁRIO EXECUTIVO

Os resultados deste estudo revelam um mercado tributário em transição, no qual a excelência técnica precisa vir acompanhada de visão estratégica, fluência digital e capacidade de interlocução com a alta liderança.

A função de Tax vem se reposicionando: deixa de ser uma área de suporte e passa a atuar como pilar de governança, planejamento e geração de valor. Essa evolução impulsiona novas práticas de remuneração e amplia a competição por profissionais capazes de unir conhecimento técnico, análise de dados e entendimento de negócio.

Observa-se também que fatores como tipo de empresa, formação acadêmica, tempo de casa e gênero continuam determinantes na forma como o mercado reconhece e valoriza esses profissionais. Apesar de avanços em equidade e estruturação, ainda há distorções relevantes entre perfis e contextos corporativos.

Mais do que mapear faixas salariais, este estudo busca compreender as forças que moldam a função tributária contemporânea — um espaço cada vez mais interdisciplinar, tecnológico e estratégico.





PERFIL DO PROFISSIONAL TRIBUTÁRIO

O profissional de Tax no Brasil é, por definição, altamente técnico e de carreira estável — mas o mercado vem exigindo novas competências

A função evolui de um papel centrado em conformidade para uma atuação mais estratégica, analítica e orientada a valor.





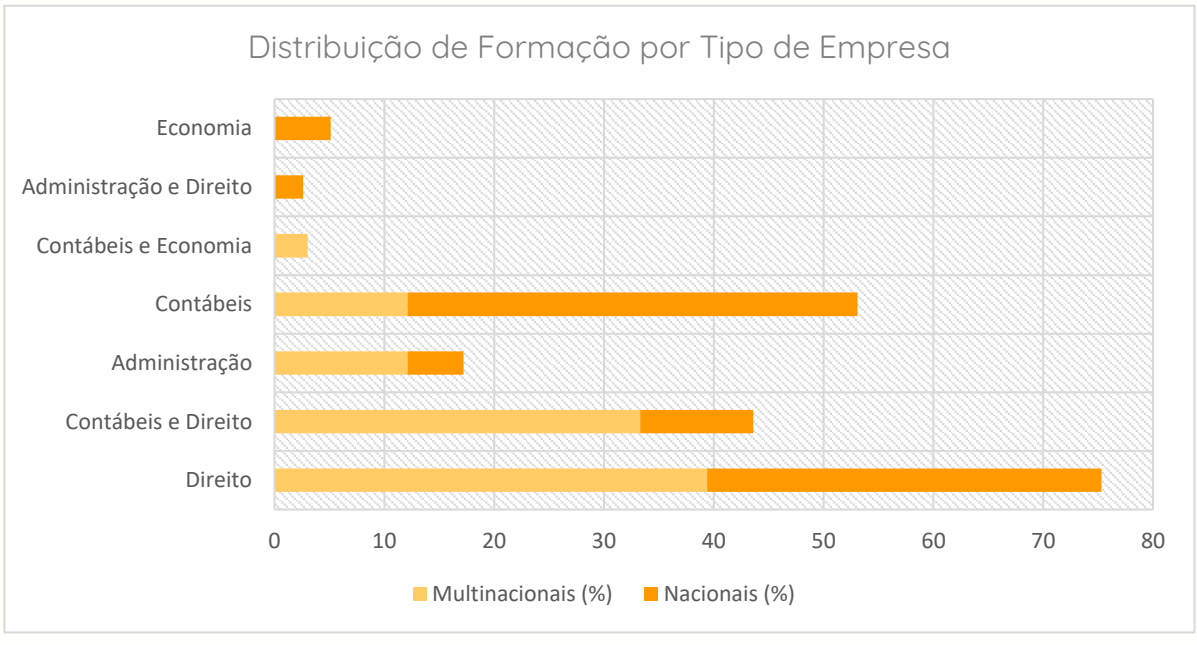
1. FORMAÇÃO

O mercado tributário brasileiro ainda se ancora em duas grandes matrizes formativas — Direito e Ciências Contábeis, que juntas representam mais de 80% da amostra. Essa predominância reforça o caráter técnico da área, mas também delimita seus contornos tradicionais.

Nos últimos anos, cresce de forma consistente a presença de perfis híbridos, resultado da combinação entre formações jurídicas e gerenciais (como Direito e Administração, ou Contábeis e Economia). São profissionais com maior capacidade de conectar o tema fiscal à estratégia do negócio — e, por isso, tendem a ocupar posições de liderança mais rapidamente.

Mais de 70% dos executivos entrevistados possuem pós-graduação, MBA ou especialização, um índice que coloca a área tributária entre as mais qualificadas do ambiente corporativo. O dado, porém, não é apenas acadêmico: ele traduz um comportamento.

O tributarista contemporâneo é cada vez mais, um profissional que busca atualização contínua, ampliação de repertório e domínio de linguagem executiva.



1.1 IMPACTO DO MBA NA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE CARGO

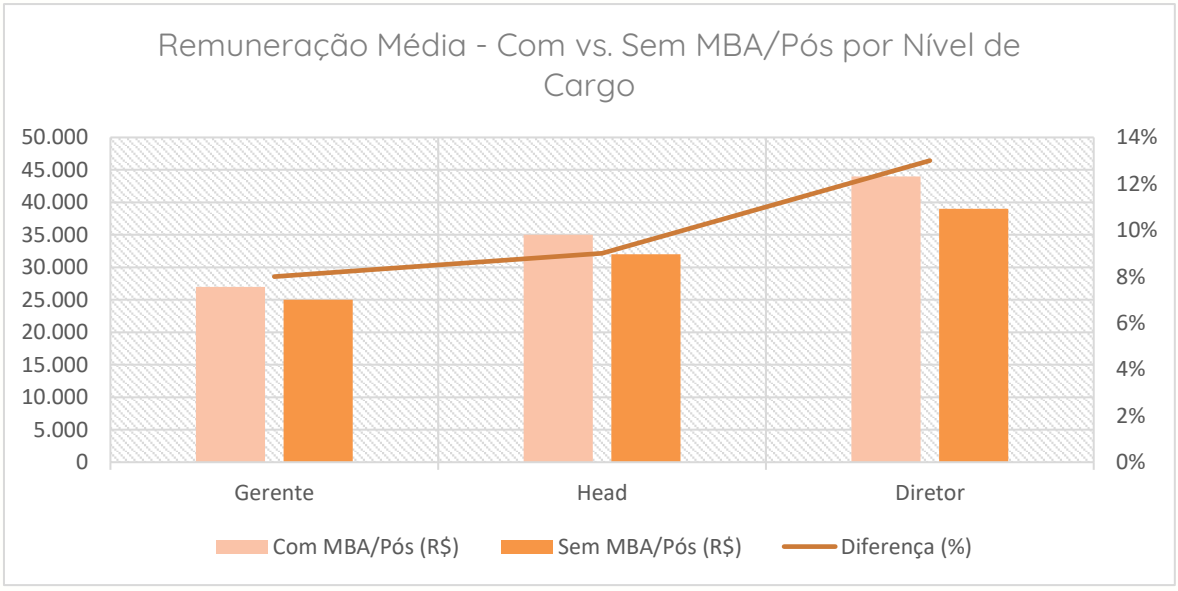
A análise segmentada por nível hierárquico mostra que o impacto do MBA na remuneração se intensifica conforme a senioridade.

Nas posições de gerência, o título funciona como sinal de preparo técnico e diferencial competitivo, refletindo um prêmio médio de +8% sobre a base salarial de quem não possui especialização.

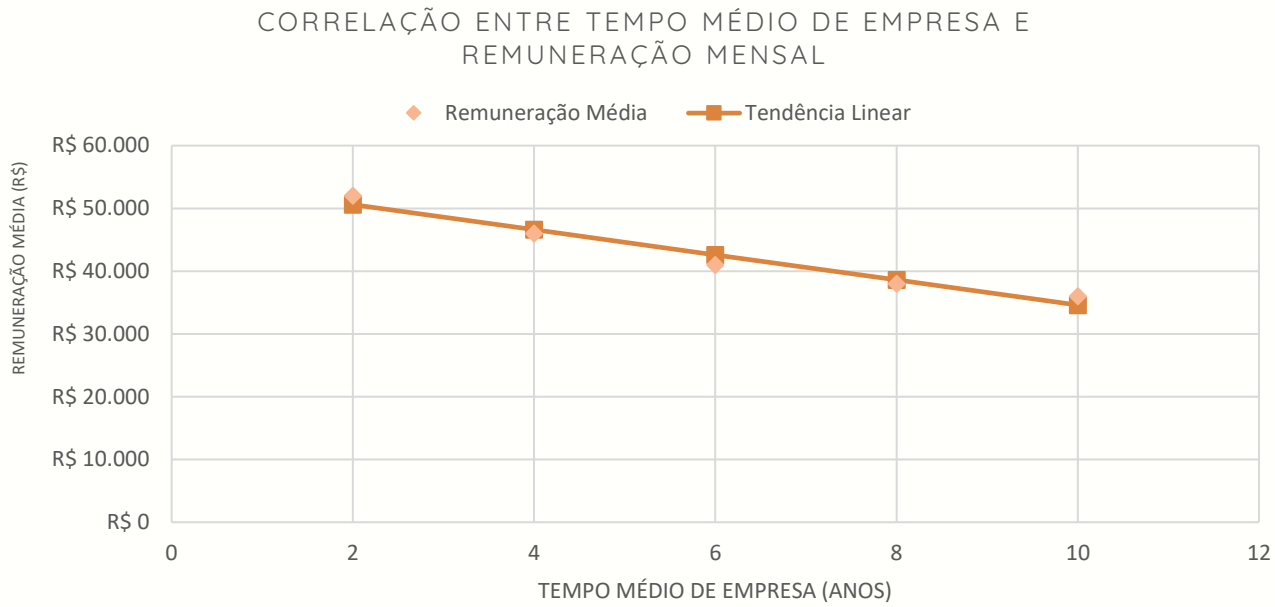
Nos níveis de Head e Diretoria, o efeito é mais evidente: o MBA passa a representar credibilidade executiva e fluência de gestão, ampliando o prêmio salarial para +9% e +13%, respectivamente.

Essa progressão revela que o mercado não remunera o diploma em si, mas o repertório e o comportamento que ele comunica — curiosidade intelectual, visão sistêmica e capacidade de tradução entre o técnico e o estratégico.

Empresas multinacionais e PE-backed reforçam essa tendência, associando a formação executiva a readiness para interlocução com o board e maior autonomia decisória.



2. TEMPO DE EMPRESA | EVIDÊNCIA



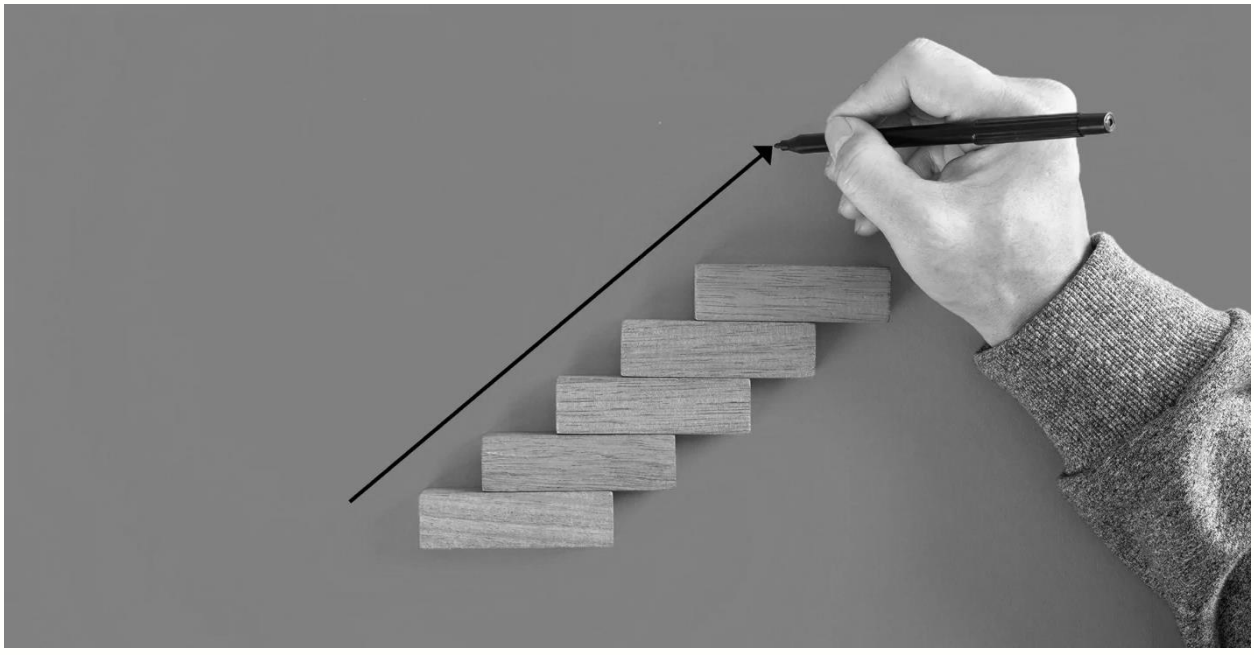
Tempo Médio de Empresa	% da Amostra	Remuneração Média (R$)	Mínimo (R$)	Máximo (R$)	Observação
Até 2 anos	22%	52.000	35.000	80.000	Profissionais com maior mobilidade tendem a negociar pacotes mais agressivos.
2 a 4 anos	28%	46.000	30.000	65.000	Faixa intermediária; equilíbrio entre retenção e competitividade externa.
4 a 6 anos	25%	41.000	28.000	55.000	Indica leve queda de remuneração média.
6 a 8 anos	15%	38.000	25.000	50.000	Permanência longa associada a menor variação de pacote.
Mais de 8 anos	10%	36.000	24.000	48.000	Grupo com menor remuneração média, mas maior estabilidade e tempo de casa.

2.1 TEMPO DE EMPRESA | ANÁLISE

A leitura da tabela e do gráfico demonstra uma tendência clara: quanto maior o tempo de casa, menor tende a ser a remuneração média dos executivos tributários. Profissionais com até dois anos de empresa concentram os pacotes mais altos, impulsionados pela disputa de mercado e pela necessidade das companhias ampliarem suas faixas salariais para atrair talentos externos.

Entre dois e quatro anos, observa-se um ponto de equilíbrio entre retenção e competitividade. A partir daí, a curva se estabiliza — profissionais com mais de quatro anos passam a ter remunerações mais homogêneas, reflexo de reajustes internos que evoluem em ritmo inferior às correções de mercado.

Essa dinâmica reforça uma discussão central sobre meritocracia e equidade: empresas que revisitam suas políticas de promoção e remuneração de forma mais transparente reduzem distorções salariais e fortalecem a confiança de seus



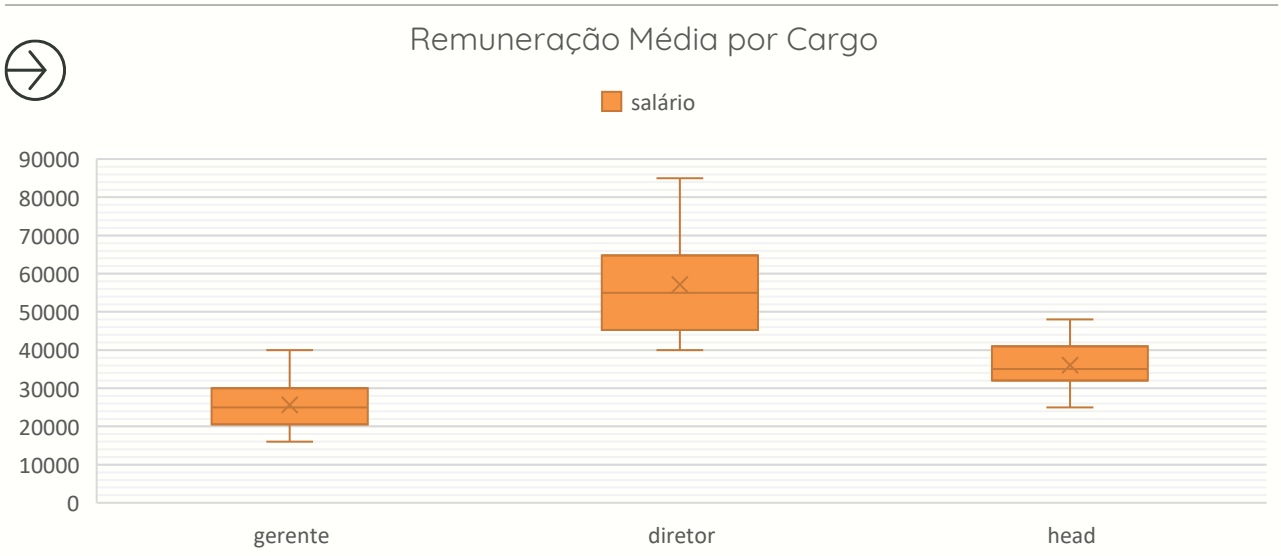
2.2 ESTRUTURA DE CARGOS E DISTORÇÕES DE REMUNERAÇÃO

O organograma tributário no Brasil apresenta significativa heterogeneidade, mesmo entre companhias de porte e setor semelhantes. A ausência de padronização faz com que a posição de liderança nessa área seja classificada de diferentes formas — Gerente, Head ou Diretor — sem necessariamente refletir uma hierarquia formal.

O título “Head” é o que mais gera distorções, pois é utilizado de maneira ampla para designar tanto funções de gestão intermediária quanto posições de liderança sênior. Como resultado, sua faixa de remuneração se sobrepõe às de Gerente e Diretor, evidenciando a falta de uniformidade entre nomenclatura e responsabilidade.

Os dados indicam que enquanto Gerentes têm mediana salarial em torno de R$25 mil, Heads alcançam R$35 mil, podendo chegar a valores próximos aos praticados por Diretores, cuja mediana está em R$55 mil e o teto em R$85 mil. Essa variação reforça que o título “Head” funciona mais como um status organizacional do que como um nível hierárquico definido, refletindo diferenças culturais e estruturais entre empresas.

Em síntese, a análise demonstra que as nomenclaturas não traduzem de forma uniforme a senioridade ou o escopo da função, o que torna essencial considerar o contexto organizacional antes de estabelecer comparativos salariais diretos.

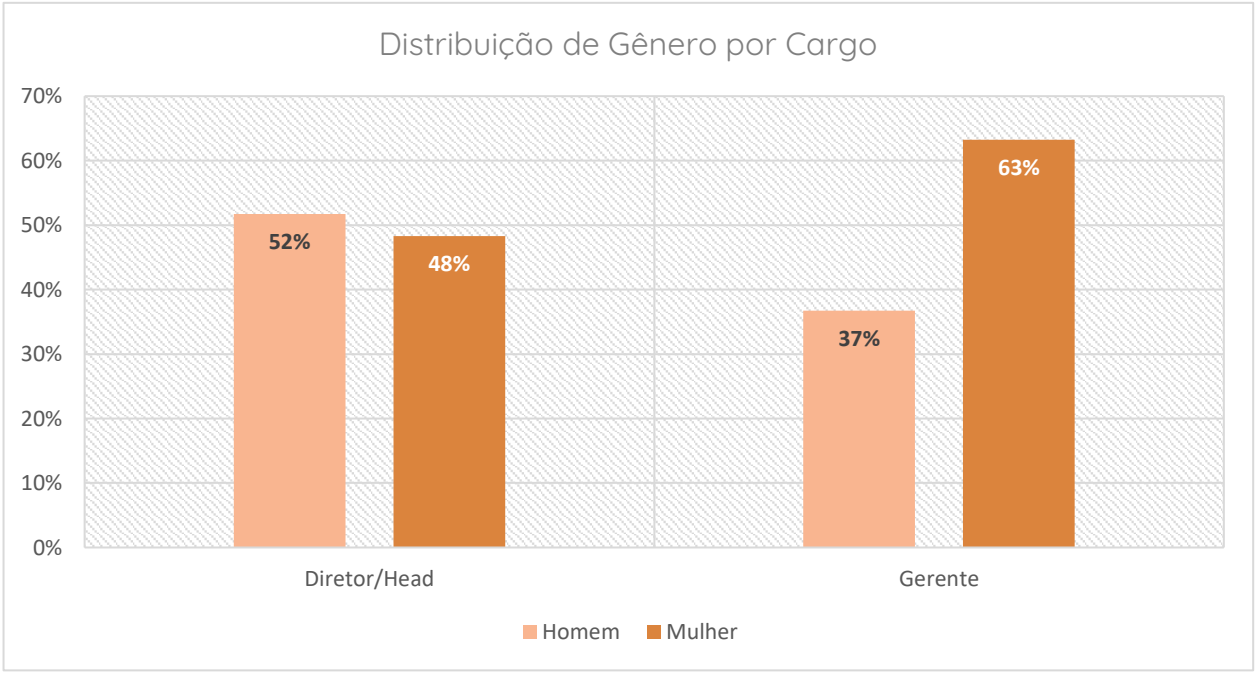


3. GÊNERO POR CARGO

Distribuição e disparidades

A presença feminina na área tributária é expressiva, especialmente nas posições de gerência e gerência sênior, em que representam aproximadamente 60% da amostra. Esse dado evidencia o protagonismo das mulheres nas funções de liderança técnica e gestão de equipes operacionais, consolidando uma base sólida de talento e especialização.

Entretanto, à medida que a senioridade aumenta, observa-se uma inversão de proporção. Em cargos de head e diretoria, cresce a predominância masculina, refletindo uma lacuna ainda existente na ascensão das mulheres às posições estratégicas e executivas. Esse cenário é semelhante ao de outras disciplinas corporativas, indicando que o avanço em diversidade de gênero no topo das estruturas organizacionais segue sendo um desafio estrutural no mercado brasileiro.

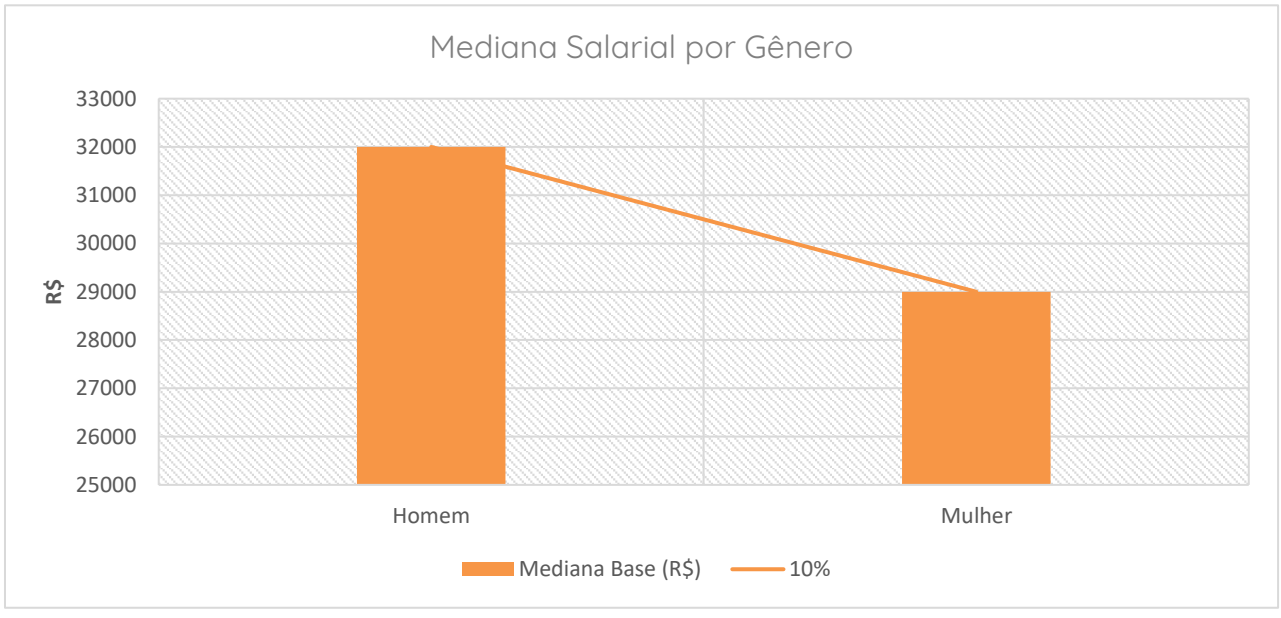


3. GÊNERO VS REMUNERAÇÃO

No que se refere à remuneração, a diferença média global entre homens e mulheres é de aproximadamente 10% a favor dos homens — percentual inferior ao verificado em outras áreas financeiras, mas ainda significativo.

É importante destacar que essa diferença não está relacionada à senioridade ou tempo médio de empresa, já que mulheres apresentam níveis de permanência semelhantes ou até superiores aos dos homens em praticamente todos os níveis da hierarquia.

Essa assimetria, portanto, está menos associada a fatores de performance e mais à composição da amostra e à dinâmica de progressão de carreira, na qual há maior concentração feminina nos níveis intermediários e predominância masculina nos cargos de maior faixa salarial.



4. TABELA SALARIAL | TAX

4.1 EMPRESAS NACIONAIS

Médio Porte

Cargo	Mínimo	Mediana	Máximo
Gerente Tributário	R$ 19.000,00	R$ 23.000,00	R$ 33.000,00
Head Tributário	R$ 25.000,00	R$ 28.600,00	R$ 40.000,00

Grande Porte

Cargo	Mínimo	Mediana	Máximo
Gerente* Tributário	R$ 16.000,00	R$ 25.000,00	R$ 38.500,00
Head Tributário	R$ 30.000,00	R$ 34.500,00	R$ 41.150,00
Diretor Tributário	R$ 40.000,00	R$ 56.000,00	R$ 90.000,00

*Em grandes empresas, o Gerente Tributário pode ter variações de Pleno e Sênior, mas apenas caracterizamos o "Head" quando este é o n1 do departamento, os demais reportam para a figura de um Diretor Tributário

4. TABELA SALARIAL | TAX

4.2 EMPRESAS MULTINACIONAIS

Médio Porte

Cargo	Mínimo	Mediana	Máximo
Gerente Tributário	R$ 18.500,00	R$ 22.500,00	R$ 30.000,00
Head Tributário	R$ 25.000,00	R$ 32.000,00	R$ 35.000,00

Grande Porte

Cargo	Mínimo	Mediana	Máximo
Gerente Tributário	R$ 18.000,00	R$ 29.000,00	R$ 46.000,00
Head Tributário	R$ 30.000,00	R$ 40.000,00	R$ 48.000,00
Diretor Tributário	R$ 40.500,00	R$ 55.000,00	R$ 85.000,00

*Em grandes empresas, o Gerente Tributário pode ter variações de Pleno e Sênior, mas apenas caracterizamos o "Head" quando este é o n1 do departamento, os demais reportam para a figura de um Diretor Tributário

5. COMPONENTES DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Contexto

Primeiro é importante trazer conceito e depois explicar que ambas as políticas variam bastante entre empresas pois é algo fortemente associado à cultura organizacional e às características setoriais. A aplicação de programas de remuneração variável (bônus) e, sobretudo, de ILP, é bastante heterogênea, sendo mais rara nos cargos gerenciais.

O estudo não teve como objetivo aprofundar esse componente porque as práticas variam profundamente entre empresas e não são aplicadas de maneira uniforme — além de dependerem de performance e elegibilidade, diferentemente do salário fixo.

Caso sua empresa deseje compreender melhores práticas ou revisar sua política de remuneração variável, nossos consultores estão disponíveis para orientar comparativos e modelos adequados ao seu contexto



REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (BÔNUS ANUAL)

Conceito

A Remuneração Variável é um componente de curto prazo do pacote total de compensação, desenhado para reconhecer a performance individual e corporativa em um determinado exercício (normalmente anual).

Aplicação

Geralmente associada a metas anuais — financeiras (EBITDA, receita, margem, geração de caixa) e/ou comportamentais (liderança, cultura, desenvolvimento de equipe).

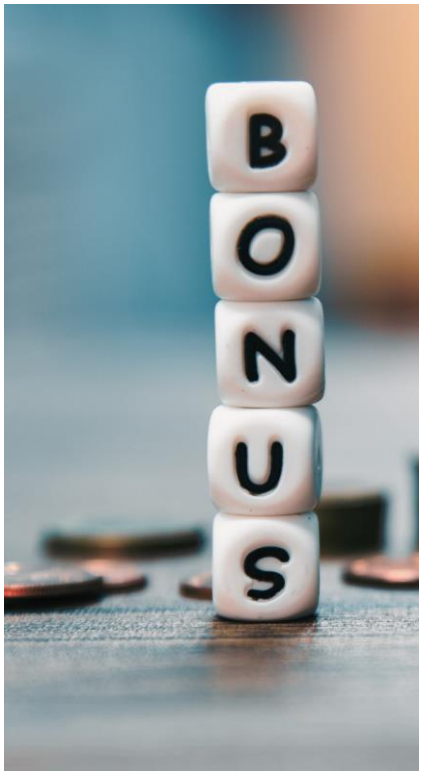
Objetivo

- Direcionar esforços de curto prazo aos resultados estratégicos da empresa.
- Reforçar meritocracia e diferenciação de performance.
- Atrair e reter talentos ao alinhar recompensa com entrega.

Mecânica Típica

- Base de cálculo: % do salário anual.
- Critérios: ponderação entre metas corporativas (ex: 60%) e metas individuais/de área (ex: 40%).
- Pagamento: realizado no ano seguinte ao ciclo de performance, após fechamento e aprovação dos resultados.





INCENTIVO DE LONGO PRAZO (ILP/LTI)

Conceito

Os Incentivos de Longo Prazo são instrumentos de retenção e alinhamento de interesses entre executivos e acionistas, vinculando ganhos à criação de valor sustentável da companhia ao longo de 3 a 5 anos.

Aplicação

Comum em empresas de capital aberto, investidas de Private Equity ou em ciclos de transformação, onde é fundamental reter lideranças-chave e incentivar decisões que maximizem o valor futuro.

Modelos

- Stock Options: direito de compra de ações da empresa a um preço pré-determinado após um período de vesting. Valor depende da valorização do papel.
- RSUs (Restricted Stock Units): ações concedidas gratuitamente, mas que só são efetivamente do colaborador após o período de vesting (condicionado à permanência e/ou performance).
- Phantom Shares / Equity Units: programas "espelhados" em valor de ações, mas liquidados em dinheiro — típicos em empresas de capital fechado.
- Co-invest / Partnership: executivos investem junto aos acionistas, criando vínculo real de participação no valor da empresa.

Objetivo

- Reter executivos críticos em ciclos de médio/longo prazo.
- Reforçar cultura de dono ("ownership mindset").
- Alinhar remuneração à valorização da companhia, não apenas ao lucro pontual.





UNI.CO

RECRUITMENT COMPANY

RECRUTAMENTO COMO NUNCA FOI FEITO.

CONTATO

TOMÁS JAFET

jafet@unicorc.com.br

https://unicorc.com.br/