

2024

2° semestre



RELATÓRIO

Transparência Salarial Entre Mulheres e Homens

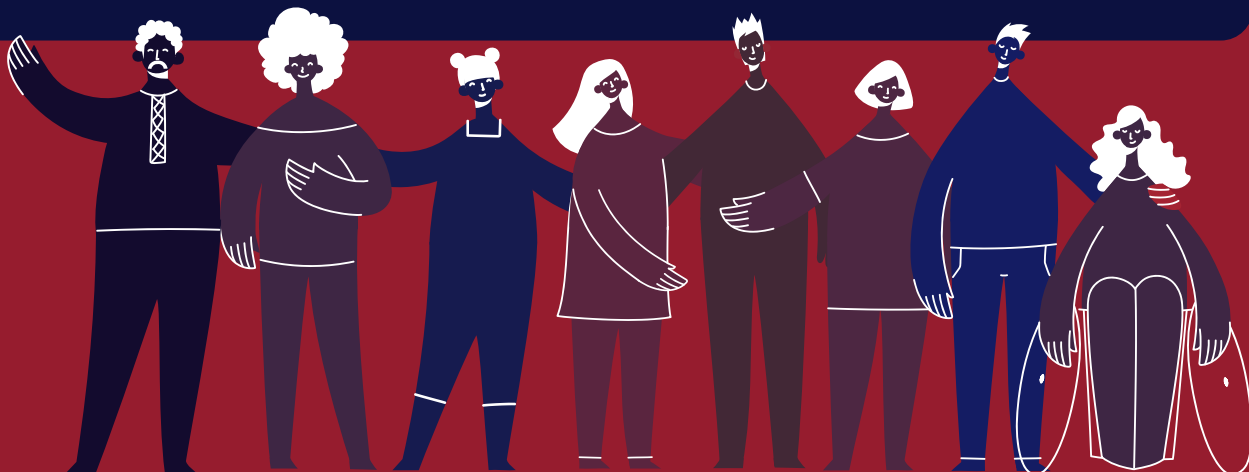
Desde a sua publicação em 4 de julho de 2023 a Lei nº 14.611, conhecida como Lei da Igualdade Salarial entre homens e mulheres, prevê mecanismos para promover o pagamento de salários iguais para homens e mulheres na mesma função em empresas com pelo menos 100 funcionários.

Dentro deste cenário, apresentamos aos nossos integrantes, parceiros e clientes o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens do QCA. Acreditamos no respeito às diferenças e no apoio à diversidade, tanto fora quanto dentro dos nossos escritórios. Através do programa QCA+, todos aqui têm o compromisso de garantir um ambiente acolhedor, seguro e saudável para todos, sem nenhuma discriminação por gênero, orientação sexual, raça ou algum tipo de deficiência.

Como especialistas em direito, adotamos práticas que respeitem e ampliem as garantias legais para esses grupos, orientem os integrantes, fornecedores e estimulem as ações que promovam suas causas.

O documento reflete o empenho de Queiroz Cavalcanti Advocacia na promoção de uma cultura organizacional mais justa e inclusiva.

O relatório levou em consideração a base das informações prestadas no e-social, dos integrantes de vínculo CLT, no ano de 2023.




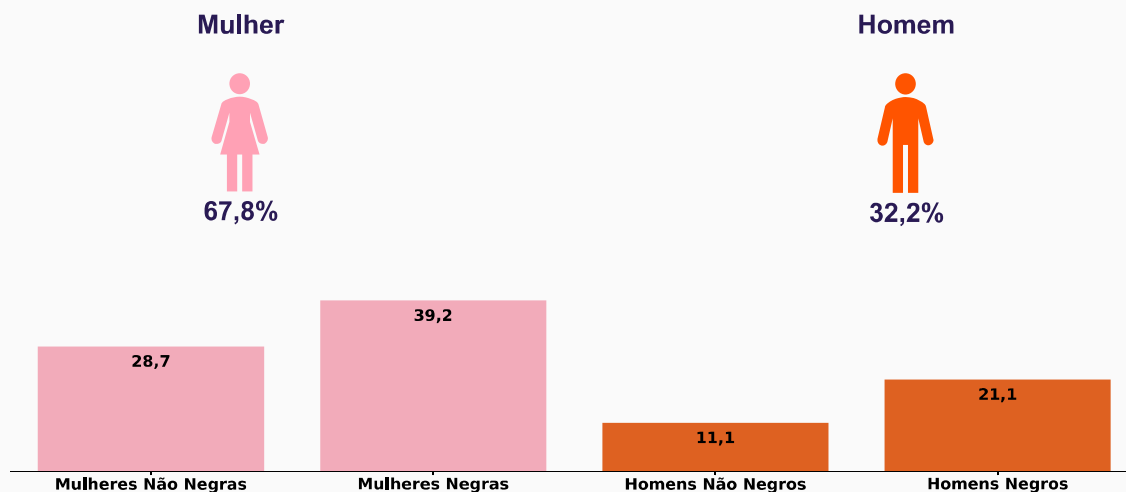
Dados de diferenças de salários entre mulheres e homens

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>	100,0%
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 percentagem (%)</p>	102,9%

Com base no salário contratual mediado, as mulheres no QCA recebem 100% dos salários comparados aos homens. E com base na remuneração média, as mulheres ganham 102,9% da remuneração dos homens, ou seja, elas ganham **2,9% a mais que os homens.**

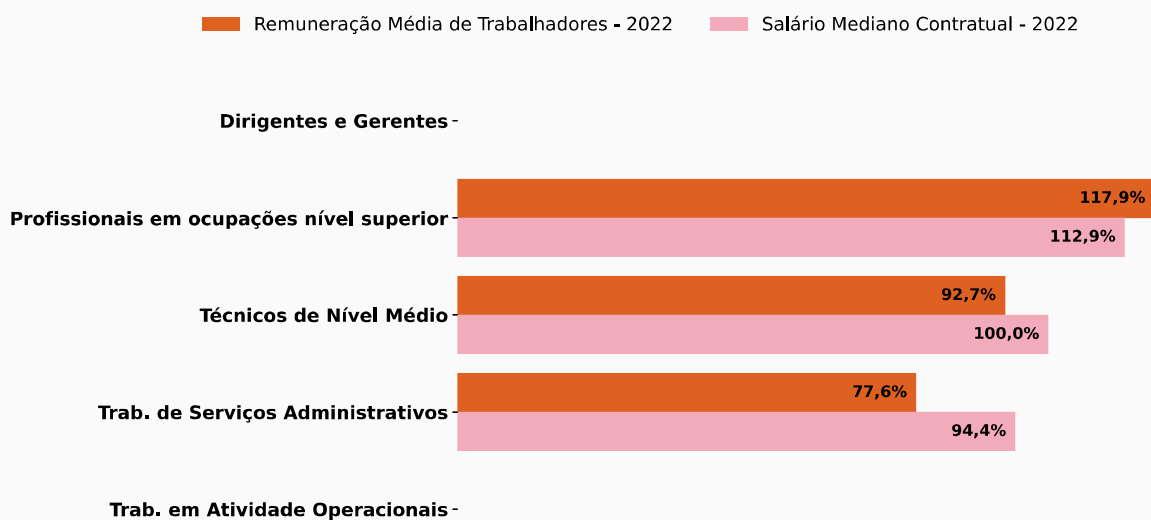


Dados de composição do total de empregados por sexo, etnia e raça



O relatório também indica a composição total de empregados por sexo, etnia e raça. Em QCA, no total de 100% dos celetistas, **67,8% são mulheres e 32,2% homens**. Das 67,8%, **39,2% são negras** e dos 32,2% dos homens, **21,1% são negros**.

Dados comparativos por grupo de ocupação



O gráfico acima representa o quadro de diferença salarial pelos grandes grupos de ocupação (CBO).

No grupo de profissionais em ocupações de nível superior, as mulheres em QCA ganham **remuneração média de 117,9% da remuneração dos homens nesse mesmo grupo, ou seja, as mulheres ganham remuneração 17,9% maior que os homens.** Já no salário contratual, **as mulheres ganham 112,9%, do salário dos homens do grupo, ou seja, ganham 12,9% a mais.**

No grupo de Técnicos de nível médio, **as mulheres do QCA ganham remuneração média de 92,7%, que representa 7,3% a menos que a remuneração dos homens no mesmo grupo. No salário contratual, as mulheres ganham 100% equiparado aos homens.**

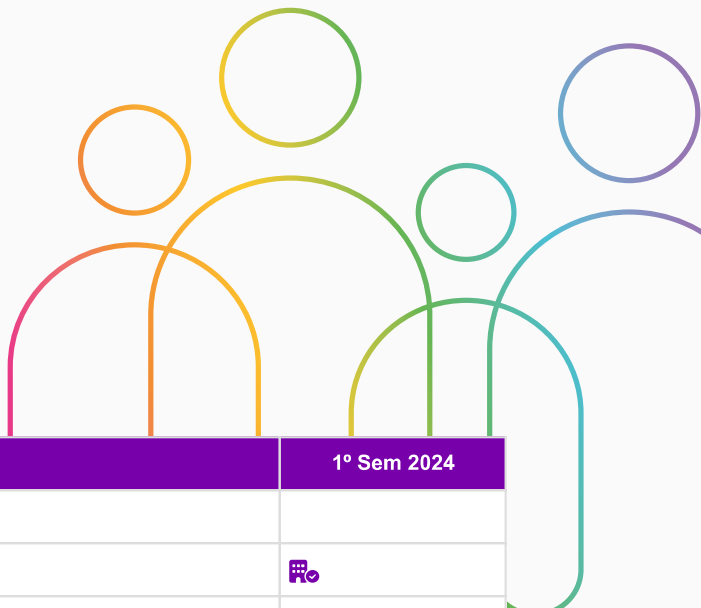
No grupo de trabalho de serviços administrativos, a remuneração média representa **77,6%**. Neste ponto, a remuneração média das mulheres é **22,4% a menos que a dos homens**. E em relação ao **salário contratual, as mulheres deste grupo ganham 94,4% dos salários dos homens, ou seja, ganham 5,6% a menos.**



Nas áreas sem informação, a justificativa está em um dos 6 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.



Dados sobre 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	☑️

O último gráfico, demonstra os critérios de remuneração e as ações que o QCA tem para garantir a diversidade em nosso escritório.

Nos critérios de remuneração, adotamos cumprimento de metas para bonificações, tempo de experiência profissional para promoções, capacidade de trabalho em equipe e valorizamos a proatividade e inovação. E de ações para aumentar a diversidade, o escritório possui todas. Entre elas, a existência de um comitê de diversidade e inclusão, o QCA+ que busca provocar a detenção do olhar sobre determinados grupos vulneráveis, contribuindo para desconstrução de preconceitos e estigmas, atuando nas frentes de gênero, raça, orientação sexual, formação com o propósito de usar a advocacia como instrumento de transformação social. Confira a nossa cartilha **clikando aqui**.



