

RELATÓRIO 2025

TRANSPARÊNCIA SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS



PERNAMBUCO

1º SEMESTRE

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 da unidade do QCA de Pernambuco. 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.

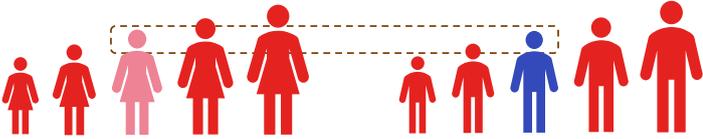
Como especialistas em direito, adotamos práticas que respeitem e ampliem as garantias legais para esses grupos, orientem os integrantes, fornecedores e estimulem as ações que promovam suas causas.

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 2024.



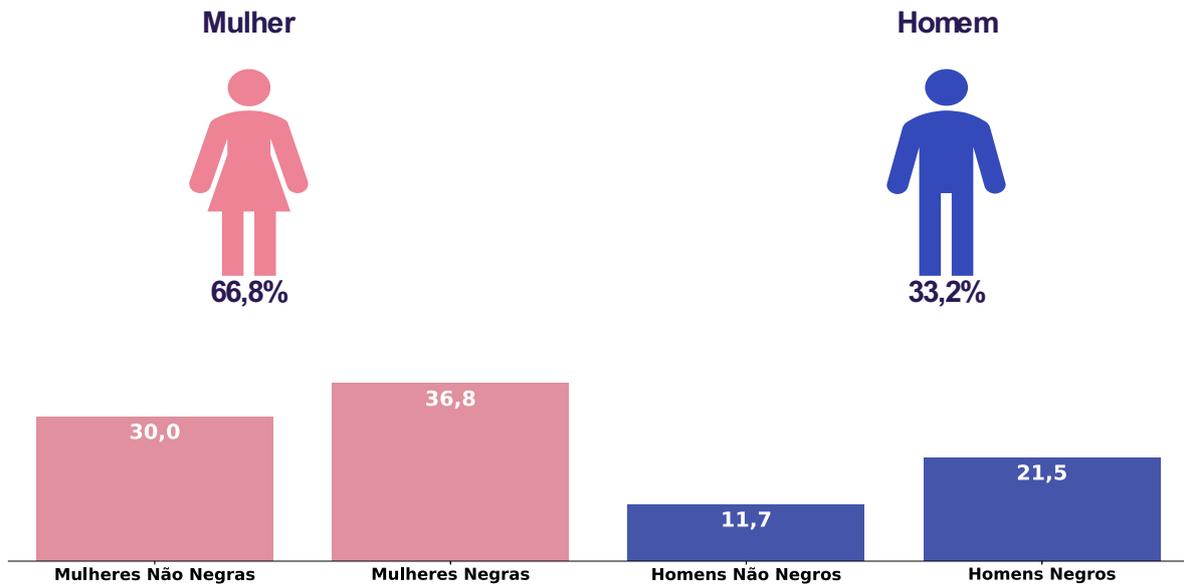
Dados de diferenças de salários entre mulheres e homens

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>	100,0%
Remuneração Mensal Média	 <p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	94,9%

Com base no salário contratual mediano, as mulheres no QCA recebem 100% dos salários comparados aos homens. E com base na remuneração média mensal, **as mulheres ganham 94,9% da remuneração dos homens.**

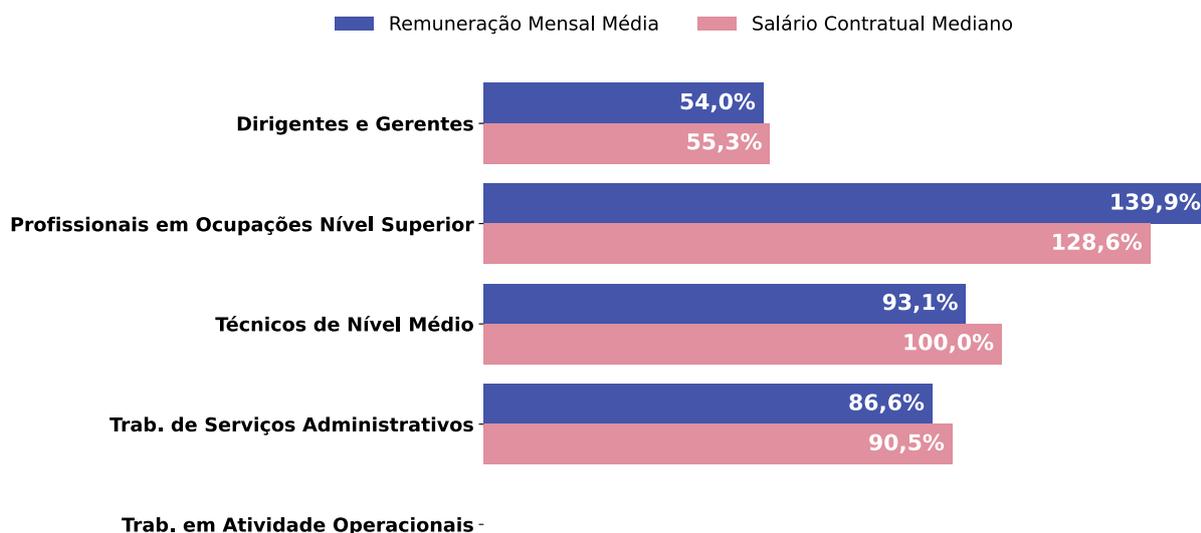


Dados de composição do total de empregados por sexo e raça/cor



O relatório indica a composição total de empregados por sexo e raça/cor. Em QCA, no total de 100% dos celetistas, **66,8% são mulheres e 33,2% homens**. O quadro também registra **36,8% de mulheres negras e 21,5% de homens negros**.

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais



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

No grupo que engloba dirigentes e gerentes, as mulheres ganham remuneração **mensal média de 54% da remuneração dos homens nesse mesmo grupo**. Já no salário contratual, **as mulheres ganham 55,3%**, do salário dos homens. Entre os profissionais com ocupações de nível superior, as mulheres têm **remuneração média de 139,9%** em relação aos homens. Ou seja, **uma remuneração 39,9% maior**. Em relação ao salário das mulheres, o número é de 128,6% no comparativo, representando **um salário mediano 28,6% maior**.

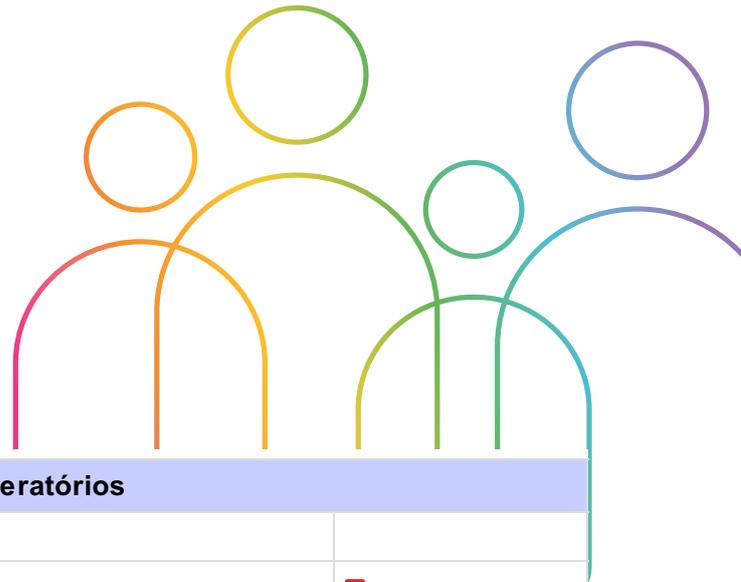
No grupo técnico com ocupações de nível médio, **as mulheres em QCA ganham remuneração média de 93,1%, que representa 6,9% a menos que a remuneração dos homens no mesmo grupo.** No salário contratual, as mulheres ganham 100% equiparado aos homens.

No grupo de trabalho de serviços administrativos, **a remuneração média representa 86,6%.** E em relação ao salário contratual, **as mulheres deste grupo ganham 90,5% dos salários dos homens, ou seja, ganham 9,5% a menos.**

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.



Dados sobre 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	☑

Nos critérios de remuneração, adotamos o cumprimento de metas para bonificações, além da valorização do tempo de experiência profissional, da capacidade de trabalho em equipe, 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.**



