

RELATÓRIO 2025

**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 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 2025



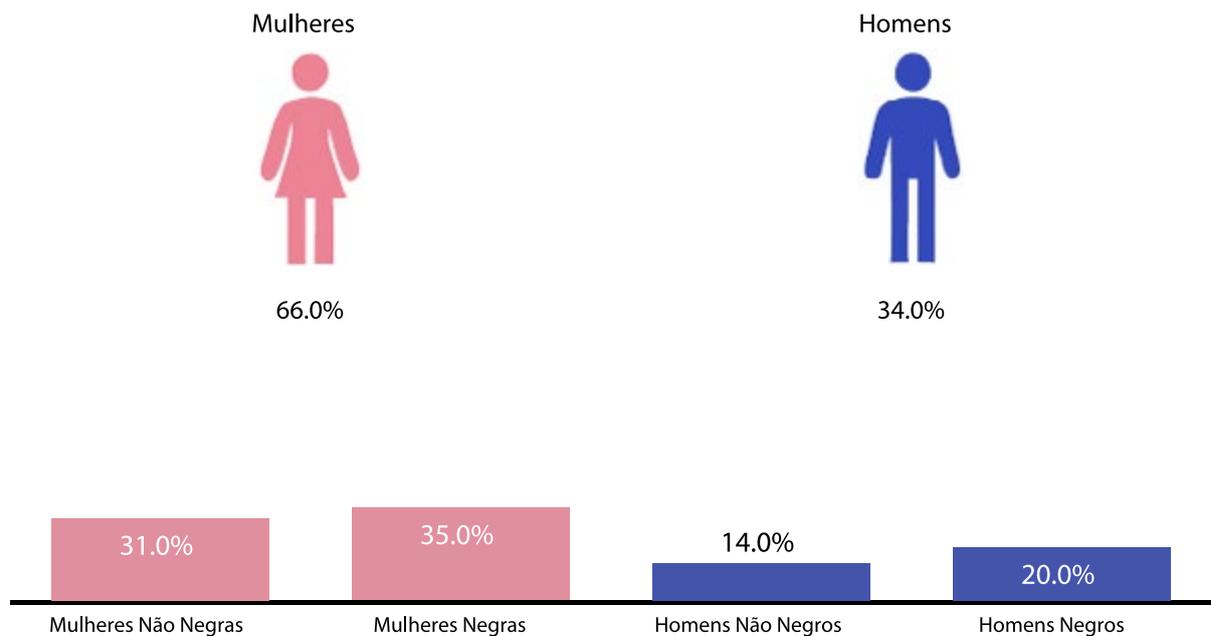
## Dados de diferenças de salários entre mulheres e homens

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>	100.0%
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>	98.9%

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 98,9% da remuneração dos homens, ou seja, elas ganham 1,1% a menos que os homens.

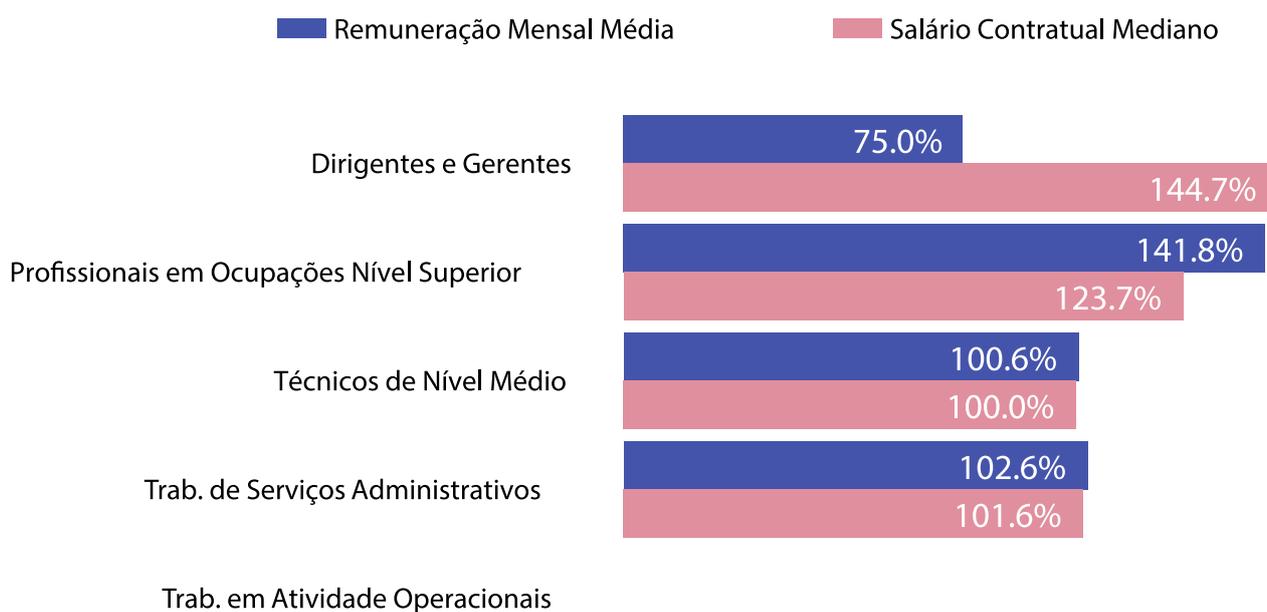


## Dados de composição do total de empregados por sexo e raça/cor



O relatório indica a composição total de empregados por sexo e raça/cor. Em QCA, no total de 100% dos celetistas, 66% são mulheres e 34% homens. O quadro também registra 35% de mulheres negras e 20% de homens negros.

## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais



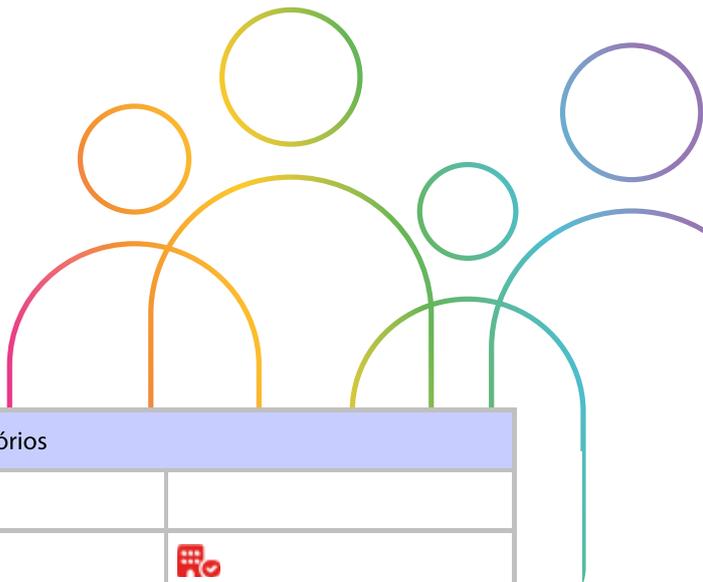
O gráfico acima representa o quadro de diferença salarial pelos grandes grupos de ocupação (CBO). No grupo de profissionais em ocupações técnicas de nível médio, as mulheres em QCA ganham remuneração média de 100% da remuneração dos homens nesse mesmo grupo, ou seja, as mulheres ganham remuneração 0,6% menor que os homens.

No grupo de trabalho de serviços administrativos, a remuneração média representa 0,46% a menos do que os homens. Nos dois grupos, o salário contratual é relativamente equilibrados.

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 cargo 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 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 clicando aqui.



