



Quest Global Brazil

Lei N° 14.611- Equidade Salarial



Introdução e objetivo

Em 3 de julho de 2023 foi sancionada a lei nº14.611, regulamentada pelo Decreto 11.795/23 e pela Portaria 3.714/23, que se refere a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Seu objetivo é garantir a equidade salarial entre mulheres e homens que exerçam a mesma função, sem que haja qualquer tipo de discriminação, garantinado uma maior transparência e eficiência das iniciativas de diversidade.

Sendo assim, a partir de 2024, as empresas com mais de 100 funcionários ficam obrigadas a responder algumas perguntas junto ao Portal Emprega Brasil (<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/login>) sobre todas as iniciativas de contratação, plano de carreiras e programas para aumento da diversidade.

Com base dessas respostas e juntamente dos dados extraídos do eSocial, o Ministério do Trabalho e Emprego, elabora semestralmente um relatório de transparência salarial. O qual deve ser obrigatoriamente publicado e compartilhado pela empresa.



Relatórios de Transparência Igualdade salarial de Mulheres e Homens

Ano: 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 34.893.766/0001-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 250

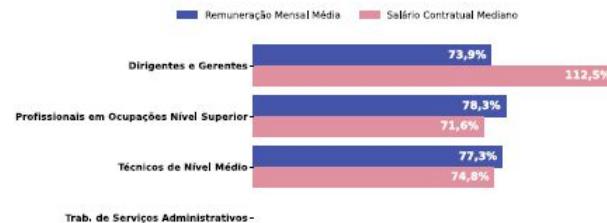
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 71,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73,1% 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>	71,5%
Remuneração Mensal Média	<p>Homem Homens = Remuneração Mensal Média 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>	73,1%

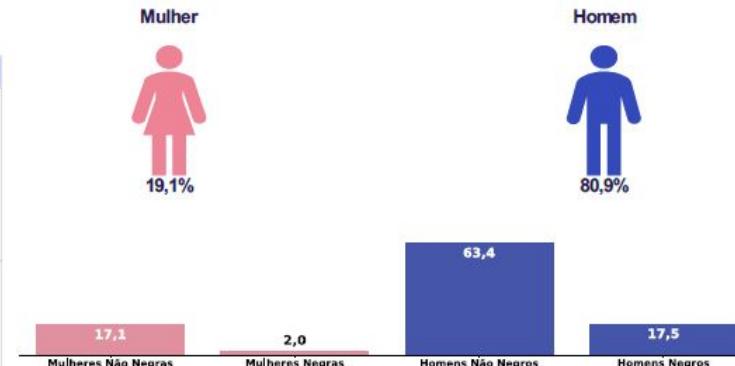
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 mulheres nem homens naquele grupo ocupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

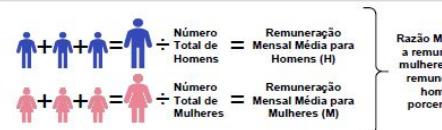
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefeas de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 34.893.766/0001-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 272

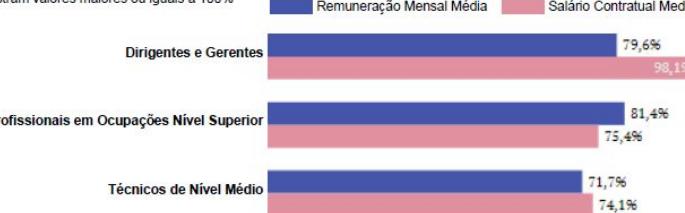
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 71,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,3% 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> 	71,6%
Remuneração Mensal Média	<p>$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> 	75,3%

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%

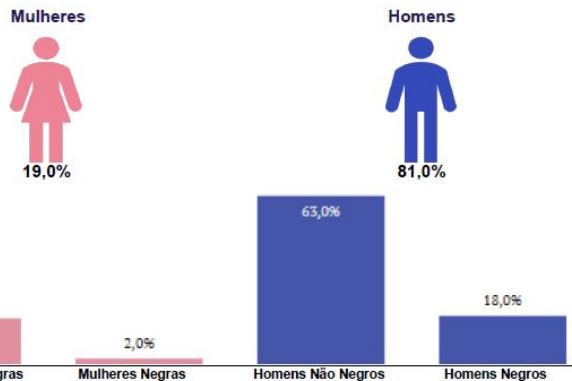


Trab. de Serviços Administrativos

Trab. em Atividade Operacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Piano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro Ro
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	



Relatórios de Transparência Igualdade salarial de Mulheres e Homens

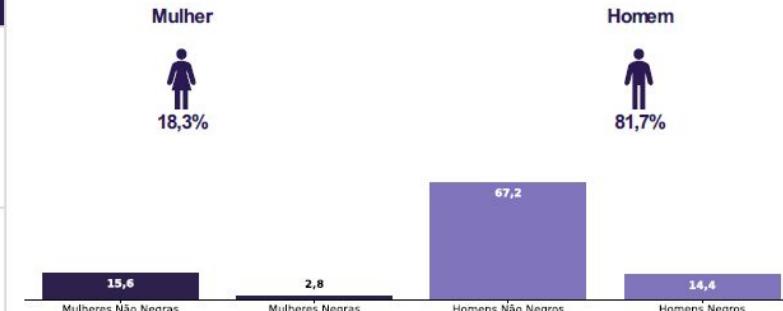
Ano: 2024

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 66,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão 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>	66,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>$\frac{\text{Número total de Homens} + \text{Número total de Mulheres}}{2} = \text{Salário médio para Homens (H)}$</p> <p>$\frac{\text{Número total de Mulheres}}{2} = \text{Salário médio para Mulheres (M)}$</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	66,6%



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

■ Remuneração Média de Trabalhadores – 2022 ■ Salário Mediano Contratual – 2022



Trab. de Serviços Administrativos –

Trab. em Atividade Operacional –

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 menos de três mulheres; (2) por 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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re
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	

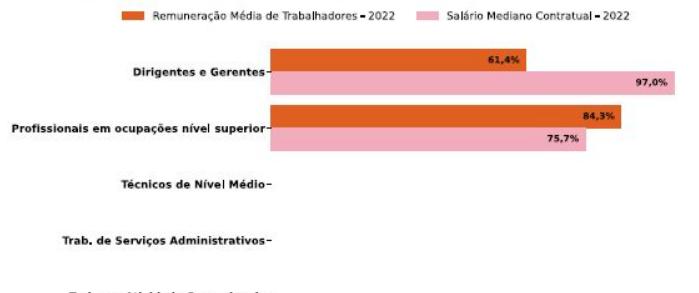
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 34.893.766/0001-64 / Quant. de trabalhadores: 237

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 66,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,8%

Indicador	Definição	Razão 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>	66,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Salário médio para Homens (H) = Salário médio para Homens (H) + Número Total de Homens</p> <p>Salário médio para Mulheres (M) = Salário médio para Mulheres (M) + Número Total de Mulheres</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem</p>	74,8%

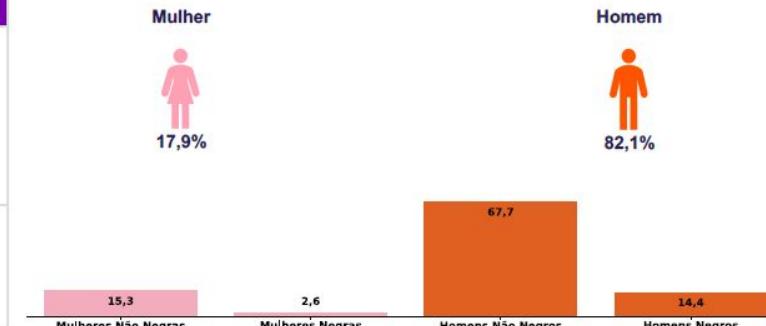
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro
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	