

A GE HealthCare integra o grupo das mais de 50 mil empresas no Brasil que devem publicar o relatório de **Relatório de Transparência Salarial, elaborado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego**, em linha com a Lei da Igualdade Salarial. Como cumpridora de seus deveres e com práticas consistentes que garantem igualdade de condições e de salários entre homens e mulheres que desempenhem a mesma função e realizam “trabalho de igual valor”, o documento pode ser acessado na próxima página.

“Trabalho de Igual Valor” é um termo técnico utilizado pela CLT (artigo 461), para apontar empregados que não só atuam nos mesmos cargos, mas também com mesma capacidade técnica, de produtividade e conhecimento, bem como que não possuam tempo de casa ou de exercício da função superior a 4 ou 2 anos, respectivamente. É assim que pessoas que desempenham as mesmas atividades dentro da nossa empresa recebem a mesma remuneração e oportunidades de crescimento interno.

Como forma de proporcionar um ambiente com respeito a equidade, a GE HealthCare possui um grupo dedicado ao da mulher, o *Women’s Network*, o *Ela por Ellas*, com ações para o desenvolvimento dos talentos da empresa. Também é importante reforçar o GE HealthCare *Mommy*, que proporciona acolhimento para gestantes antes, durante e após a gestação. As práticas para contratação de profissionais pela GE HealthCare também visam condições igualitárias e, em 2023, a empresa contratou mais mulheres do que homens no Brasil. Além disso, estamos comprometidos e buscaremos fortalecer também iniciativas de equidade racial e de diversidade em nossas posições.

Ao visualizar o documento, tenha em mente que ele não demonstra que estão sendo pagos salários diferentes para homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, mas apresenta uma razão do salário mulher/homem, com base em critérios matemáticos (salário mediano e salário médio), sem analisar efetivamente os cargos ocupados e funções desempenhadas por nossos empregados, o que pode resultar em comparações de grupos completamente variados, resultando em discrepâncias percentuais, não refletindo, assim, a realidade de nossa Empresa.

Sobre a Lei - Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei nº 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Empresas com mais de 100 empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres. A lei é uma iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres. Fonte: MTE.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

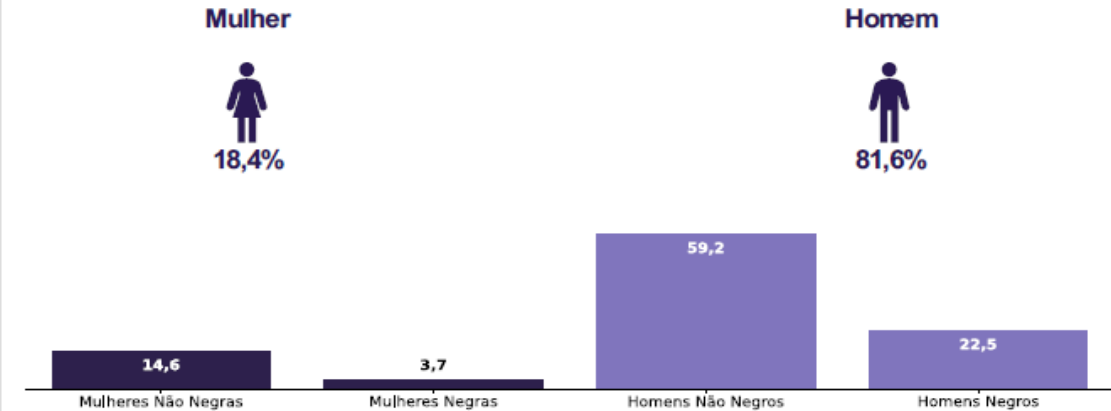
CNPJ: 00029372000302

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 81,9%

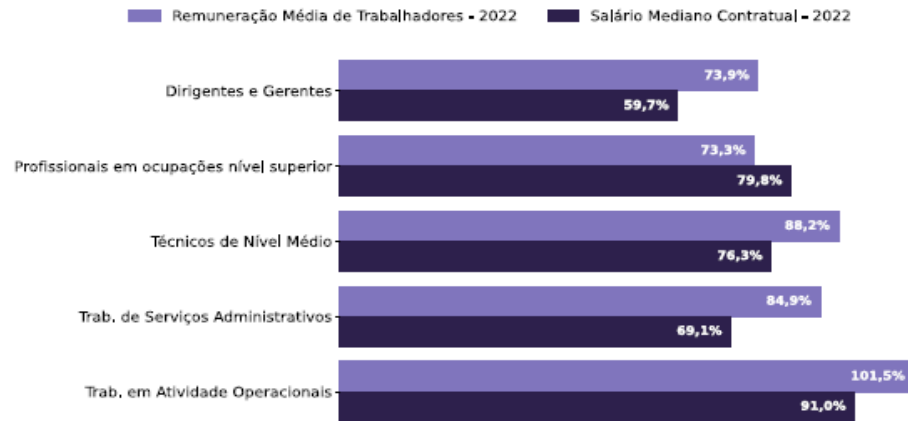
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	71,3%
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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	81,9%

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



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



b) 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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

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.