

A GE HealthCare integra o grupo das mais de 50 mil empresas no Brasil que devem publicar o 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 realizem “trabalho de igual valor”, o documento pode ser visualizado a seguir.

É importante reiterar que “Trabalho de Igual Valor” é um termo técnico utilizado pela Consolidação das Leis do Trabalho, para apontar empregados que não só atuam em cargos de mesma nomenclatura, mas que também atuam com mesma capacidade técnica, 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 grupos dedicados à defesa dos interesses das mulheres, como o Women’s Network e o Ela por Elas, com ações para o desenvolvimento dos talentos femininos 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, ao longo dos últimos anos, 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. Além desse importante ponto de partida da análise, ressalta-se que o relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho, além de não refletir a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, não apresenta informações atualizadas sobre o cenário vivenciado na GE HealthCare.

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.

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

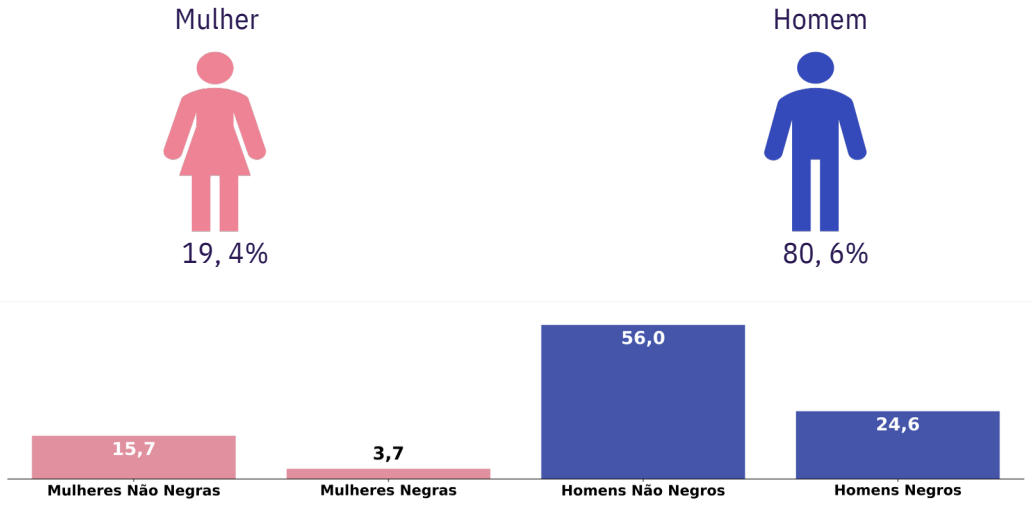
Empregador: 00.029.372/0003-02 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 459

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 74,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86,1% da recebida pelos homens.

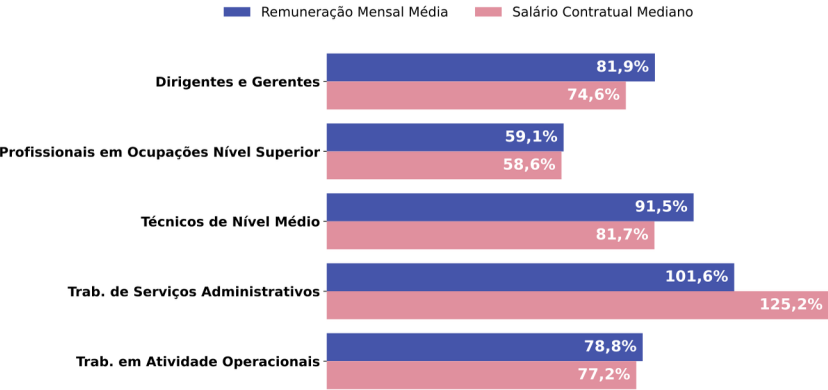
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	74, 0%
	Salário mediano para Homens (H)	
Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %		
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	86, 1%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	
Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)		

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 não ter 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.

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

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
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, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	