

A empresa Irmandade da Santa Casa de Sertãozinho, em cumprimento à Lei 14.611/23, Decreto 11.795/23 e Portaria M.T.E. 3.714, informa a todos que vierem tomar conhecimento deste relatório o seguinte:

1. O Relatório em questão foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, levou em conta os dados constantes do e-social do ano de 2022.
2. A Empresa apenas está, por determinação legal, republicando o referido relatório.
3. Entendemos que o Relatório não reflete nossa realidade.
4. Acreditamos que o Governo Federal para os próximos relatórios possa aprimorar sua sistemática para refletir a realidade da Empresa.


Sertãozinho, 31 de março de 2024.

IRMANDADE DA SANTA CASA DE SERTÃOZINHO

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

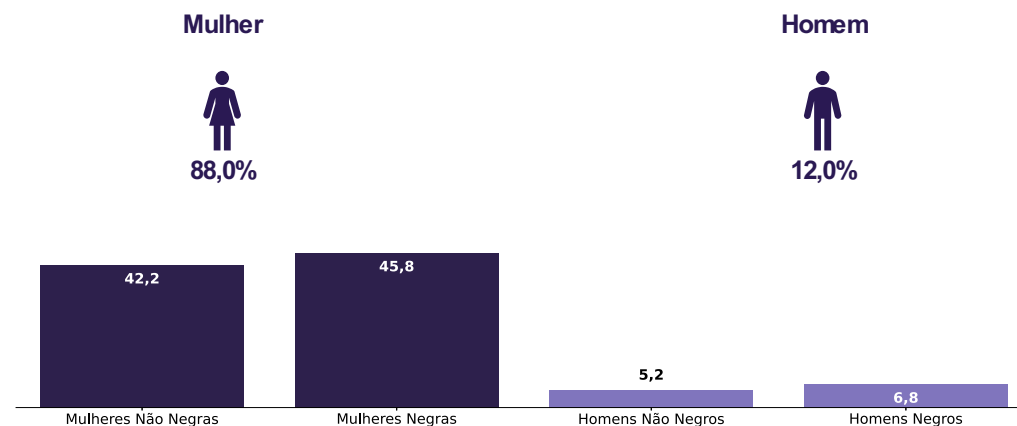
CNPJ: 71326292000103

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 96,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,5%

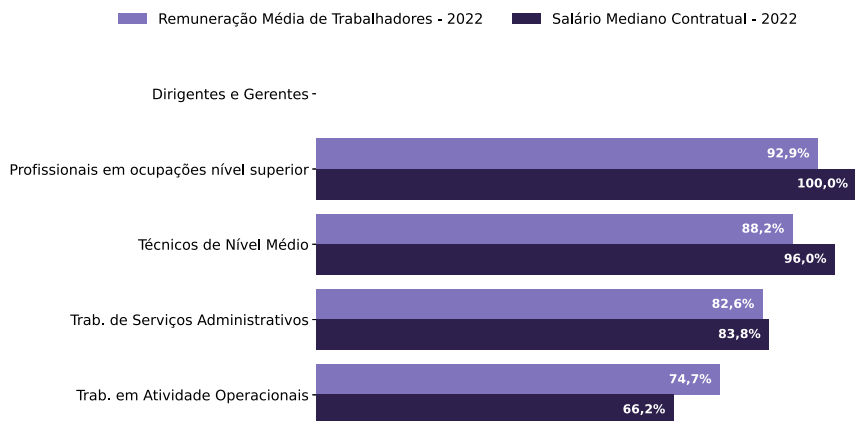
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	96,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	89,5%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:



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.

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	