

Relatório de transparência e igualdade salarial



Lei 14.611/2023 - Igualdade salarial entre homens e mulheres

Em dezembro do ano passado foi regulamentada a Lei da Igualdade Salarial, apesar de já haver uma legislação prevendo critérios para a equiparação salarial no Brasil desde 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entretanto, este tema não é tema novo para o grupo Bosch. Aqui a [igualdade de gênero e a diversidade](#) é pauta em todos os níveis da organização há tempos, pois a empresa entende a importância de contar com times diversos para a construção de um ambiente de trabalho inovador, produtivo e sustentável e a igualdade salarial é umas das peças fundamentais para isso.

Um dos principais objetivos da nova Lei foi estabelecer um processo para que as empresas tragam um olhar ligado à remuneração dos gêneros entre seus colaboradores. Para tanto, as organizações deverão divulgar o chamado “Relatório de Transparência” – um conjunto de informações de remuneração preparado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com base nos dados do sistema e-Social. O relatório, contudo, ainda precisa de alterações a fim de propiciar, de maneira apropriada, uma análise de igualdade salarial entre sexos alinhada à legislação trabalhista. Em especial, ressalta-se adequações necessárias referentes: i) à consideração de diferentes cargos e níveis num mesmo grupo de ocupações; ii) à falta de parâmetros legais de comparação conforme critérios definidos pela CLT; iii) às circunstâncias distintas de trabalho, como por exemplo, funcionários que realizaram horas extras ou trabalharam em horário noturno sendo comparados, num mesmo grupo, com empregados que não trabalharam

nesses regimes. Nesse sentido, sugestões foram encaminhadas ao MTE por entidades representativas das empresas, no intuito de que as futuras versões sejam aperfeiçoadas.

Responsabilidade do grupo Bosch Brasil com a remuneração das pessoas

Na Bosch, utilizamos políticas de remuneração para todas as pessoas e ao longo de toda sua trajetória profissional, seguindo estruturas de funções e valores definidos de salários. As bandas salariais são revisadas através de processos estabelecidos, que incluem comparações com pesquisas de mercado. Os benefícios são conhecidos e aplicados por meio de políticas publicadas internamente.

Além disso, gestores e times de RH conduzem avaliações anuais das posições, competências requeridas e performance, que podem resultar, ou não, em ajustes salariais por mérito, realinhamento ou promoção. Aqui temos o compromisso com a gestão da remuneração das pessoas, a fim de assegurar uma política salarial alinhada às melhores práticas do mercado, de maneira sustentável aos negócios e ausente de discriminação.



Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) no grupo Bosch Brasil: aprendendo, evoluindo e transformando

A diversidade é um dos valores Bosch e nos empenhamos para promover um ambiente de trabalho seguro a todos – independentemente de gênero, etnia, orientação sexual, religião, origem social ou condição física. Para isso, estabelecemos há alguns anos a estratégia de diversidade do grupo Bosch no Brasil, sob a responsabilidade do Presidente e CEO da

Bosch América Latina, Gastón Diaz Perez, construída em conjunto com times de afinidade e com o comprometimento da alta liderança dos negócios.

Para isso, estabelecemos ações, objetivos e o acompanhamento de indicadores tangíveis de diversidade, referentes à representatividade e ao desenvolvimento de carreira das pessoas – atentando-se, em especial, para os recortes de gênero e etnia. Reconhecemos que muito foi feito, mas também há a necessidade de aprendermos e continuarmos a avançar.

Em relação a gênero, entre 2017 e 2023 o percentual de mulheres no grupo Bosch Brasil subiu de 20% para 28%, e em posições de gerência/diretoria aumentou de 11% para 22%. As ações de DEI são conduzidas em todas as localidades do grupo Bosch no Brasil, por meio de nossos processos, dos grupos de afinidade e por diversas iniciativas específicas voltadas à promoção da diversidade. Mais especificamente com foco em mulheres, ressaltamos aqui:

- Programas de estágio técnico e universitário, com aproximadamente 560 alunos ativos no Brasil. Esse programa é a principal fonte de contratação de profissionais da Bosch. Nele, atualmente 23% são negros e 46% são mulheres, ressaltando-se que, desde 2023, a entrada de mulheres já representa 54%;
- Processos seletivos de colaboradores em geral com vagas afirmativas focadas em mulheres, negros e PCDs. Em 2023, por exemplo, as mulheres representaram 36% do total das contratações.
- Escolas técnicas com cerca de 250 jovens formados a cada ano, que adquirem capacitação em processos administrativos, de manufatura, indústria 4.0 e digitalização. Nesse programa, cerca de 40% são mulheres e 30% negros;
- *Digital Talent Academy (DTA)*, onde alunos adquirem conhecimentos em codificação, atuando diretamente nas áreas de tecnologias. Desde 2021 até o fim deste ano, cerca de 300 jovens serão formados com promoção e desenvolvimento social. Na DTA a diversidade é um dos nossos diferenciais onde 51% são mulheres, 31% são negros e 6% são PCDs;
- Escola de Educação Infantil nas duas maiores unidades fabris da Bosch no país, atendendo anualmente cerca de 210 crianças de 6 meses a 5 anos, possibilitando, especialmente às mães, um ambiente seguro e acolhedor enquanto estão trabalhando;
- Flexibilização dos modelos de trabalho, quando possível na atividade, frente à realidade diversa das pessoas e negócios.



Os grupos de afinidade DEI são formados por mais de 550 colaboradores voluntários e atuam como espaços de troca e acolhimento, onde pessoas conversam sobre temas pertinentes, referentes tanto ao ambiente de trabalho quanto fora deste. Especificamente sobre gênero, há o grupo *Women@Bosch* com cerca de 200 participantes e o grupo de *Mulheres Executivas*. Neles, acontecem trocas sobre sororidade, empoderamento, carreira e maternidade, dentre outros temas.

Na Bosch, entendemos que a diversidade coopera para a inovação, o crescimento e a sustentabilidade do negócio. Acreditamos no respeito e na valorização das pessoas como condições essenciais para a construção de uma sociedade justa, e trabalhamos para que DEI seja um valor que nos diferencie estrategicamente.

Por todos esses aspectos, e contando com um olhar externo e neutro conforme Diagnóstico de Equidade Salarial realizado pela KPMG conforme resumo anexo, é possível afirmar que o Grupo Bosch no Brasil “*está em conformidade com os critérios estabelecidos na legislação relativa à igualdade salarial entre gêneros*”.

Acesse também em:

<https://www.bosch.com.br/noticias-e-historias/sustentabilidade/relatorio-de-transparencia-e-igualdade-salarial/>

Relatórios de Transparência e Diagnostico de Equidade Salarial:

[Link do relatório de transparência da Bosch Rexroth Itatiba/SP e Pomerode/SC](#)

https://2022461.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/2022461/DCBR-MKT/Relat%C3%B3rio%20de%20Igualdade%20Salarial%20-%20Itatiba_Pomerode_Resumo%20Geral.pdf