

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.

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.

Relatórios de Transparência

[Link relatórios de transparência Bosch Rexroth em Pomerode/SC e Itatiba/SP](#)

https://2022461.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/2022461/DCBR-MKT/Relat%C3%B3rio_Transpar%C3%Aancia_Salarial_DCBR.pdf