

A Oracle apoia a igualdade e a transparência salarial

Na Oracle, temos orgulho de celebrar uma cultura inclusiva por meio de políticas antidiscriminação, de uma área dedicada à Cultura e Inclusão e seis Comitês de Diversidade (Employee Resource Groups - ERGs), que representam as comunidades que compõem quem somos como empresa, nos conectando, empoderando e ajudando a promover inclusão.

Um desses comitês é o Oracle Women's Leadership (OWL), um programa de desenvolvimento global com a missão de engajar e capacitar as gerações atuais e futuras de mulheres líderes na Oracle. Com 117 comunidades espalhadas ao redor do mundo, o OWL ajuda as profissionais da Oracle a encontrar mentoras, além de oferecer as ferramentas necessárias para concretizar seus objetivos profissionais. Programas específicos para mulheres como o Women in Business, o Rising UP e programas de mentoria nos apoiam na retenção, promoção e desenvolvimento de mulheres em cargos de liderança.

No quesito atração de talentos femininos, divulgamos em nossa página de carreiras, diversas vagas afirmativas para mulheres, pessoas negras, profissionais 50+ e pessoas com deficiência.

Somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (WEPIs) e parceiras de projetos como o TechInnovation que apoia a participação de meninas em tecnologia e o Mulheres Positivas, que divulga vagas e cursos de tecnologia para mulheres.

Nossos benefícios inclusivos incluem licença parental de 10 semanas, auxílio creche, sala de lactação, jornadas de trabalho flexíveis e home office, e benefícios de apoio a fertilidade e saúde mental e física.

Relatório de Igualdade Salarial

Sancionada em 2023 pelo governo brasileiro com o objetivo de promover a transparência salarial e a equidade de remuneração entre gêneros, a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) está alinhada com os valores da Oracle Brasil. Além das iniciativas acima, também contamos com práticas corporativas globais de recrutamento e remuneração que geram condições igualitárias de remuneração entre mulheres e homens.

A seguir você pode visualizar o relatório de transparência salarial publicado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE).

O documento foi gerado com base em informações coletadas pelo ministério exclusivamente através do e-Social e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), relativas ao ano exercício de 2022, e não contou com participação da Oracle no processo de coleta, análise de dados e definição de metodologia.

Podem haver distorções nos valores divulgados no relatório, uma vez que a remuneração utilizada considera pagamentos variáveis como bônus de vendas, horas-extras, adicional noturno, férias, 13º salários e todos os reflexos.

Além disso, o documento utiliza um agrupamento genérico de cargos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), que não é atualizada pelo Ministério do Trabalho desde 2002 e seguramente não reflete os cargos específicos, padrões de trabalho, níveis de entrega, qualificações ou experiência existentes na empresa nos dias de hoje.

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

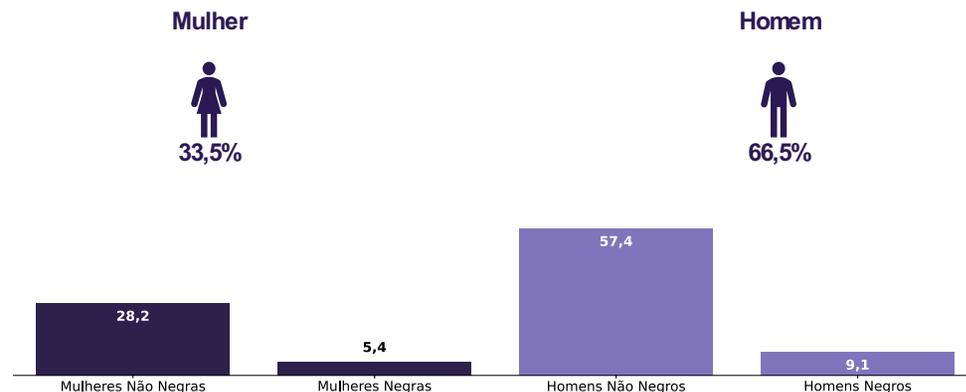
CNPJ: 59456277000176

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 71,8%

Indicador	Definição	Razao 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>	72,7%
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>	71,8%

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	☒

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

