

## RELATÓRIO IGUALDADE SALARIAL

Em cumprimento à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714 ao Decreto nº 11.795/2023, bem como aos compromissos da Tury Do Brasil para a promoção de práticas de inclusão e diversidade, divulgamos o relatório de igualdade salarial de nossa empresa.

É importante saber que a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil, tendo sido utilizada como base para elaboração do relatório.

### ELA SERVE PARA:

- ◆ Identificar e nomear profissões;
- ◆ Descrever, de forma geral e ampla, as atividades que cada profissão realiza;
- ◆ Informar os requisitos, formações acadêmicas e experiências necessárias mais utilizados no mercado de trabalho<sup>2</sup>.

### PARA QUE É UTILIZADO:

- ◆ Buscar informações sobre profissões;
- ◆ Auxiliar empresas a classificar cargos e funções (e-Social e Caged);
- ◆ Pesquisas públicas de mercado de trabalho;
- ◆ Políticas públicas de emprego e qualificação profissional.

Os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018. As informações foram agrupadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

Grandes Grupos: É uma classificação do governo que reúne diferentes tipos de trabalho (cargos/departamentos)

(1) Reconhecimento para fins classificatórios, sem função de regulamentação profissional

(2) Não traduz a realidade para todos os cargos.

## **DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1 SEMESTRE 2024**

**CNPJ: 62.706.981/0001-44** Declaração preenchida e enviada por TURY do Brasil em 21/02/2024 15:15

1. A empresa POSSUI plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa POSSUI políticas de incentivo à contratação de mulheres,
  - 2.1. As seguintes políticas de incentivo à contratação de mulheres foram aplicadas:
    - Programas de contratação mulheres com deficiência
    - Incentivos à contratação de mulheres LBTQI:
    - Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas)
    - Incentivos à contratação de mulheres chefes de família
3. A empresa POSSUI políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa adota:
  - NÃO ADOTA Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade
  - Concessão antecipada de férias individuais PARA AMBOS
  - Faltas abonadas (art. 473 da CLT) PARA AMBOS
  - NÃO ADOTA Licença paternidade estendida
  - NÃO ADOTA Licença maternidade estendida
  - Auxílio creche (ou creche) PARA MULHERES
5. Os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa são:
  - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
  - Disponibilidade para horas extras, viagens, compromissos com os clientes
  - Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho
  - Tempo de experiência profissional
  - Capacidade de trabalho em equipe
  - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)



## CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE OS RELATÓRIOS DIVULGADOS:

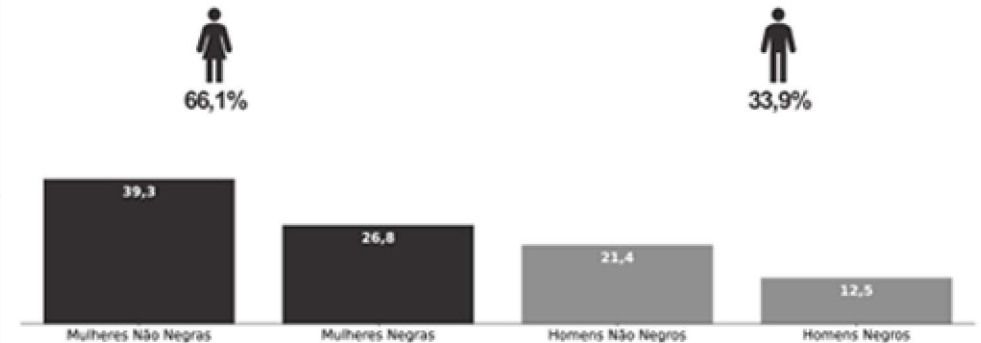
- ◆ O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-social de 2022.
- ◆ Acreditamos que nos próximos relatórios, o Governo deverá usar informações atuais, passando a refletir melhor o quadro da TURY DO BRASIL.
- ◆ Em atendimento às normas publicadas, os relatórios são divididos por empresas com 100 ou mais empregados(as).

*“A metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir as dinâmicas mais atuais.*”

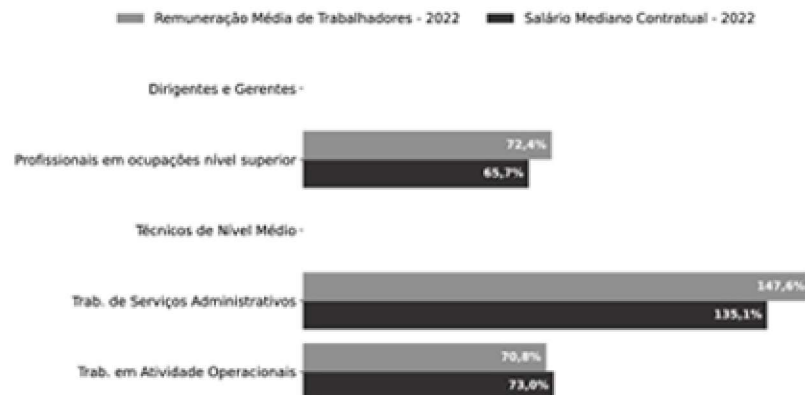
**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 62706981000144**

Diferenças de salários entre mulheres e homens:  
O salário mediano das mulheres

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:



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	R/O
Cumprir metas de produção	R/O
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	R/O
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	R/O
Tempo de experiência profissional	R/O
Capacidade de trabalho em equipe	R/O
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	R/O
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	

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.