



# Relatório de Transparência Salarial

## Ministério do Trabalho e Emprego

2º semestre de 2024

# Notas Explicativas

- Publicação do Relatório de Transparência Salarial em atendimento à obrigação legal determinada pela Lei nº 14.611, publicada em 03 de julho de 2023.
- Os dados do Relatório foram gerados com base em metodologia própria do Ministério do Trabalho e Emprego, e os resultados apresentados não consideram os elementos de equidade salarial determinados pela legislação laboral (CLT), quais sejam a natureza da função, área de atuação específica, tempo de vínculo com a empresa, período em desempenho da função, produtividade, qualificações técnicas e estruturação hierárquica.
- A Docket é uma marca empregadora comprometida com a promoção de um ambiente de trabalho justo, diverso e inclusivo, e tem como parte de sua cultura a não tolerância a discriminações de nenhuma natureza.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

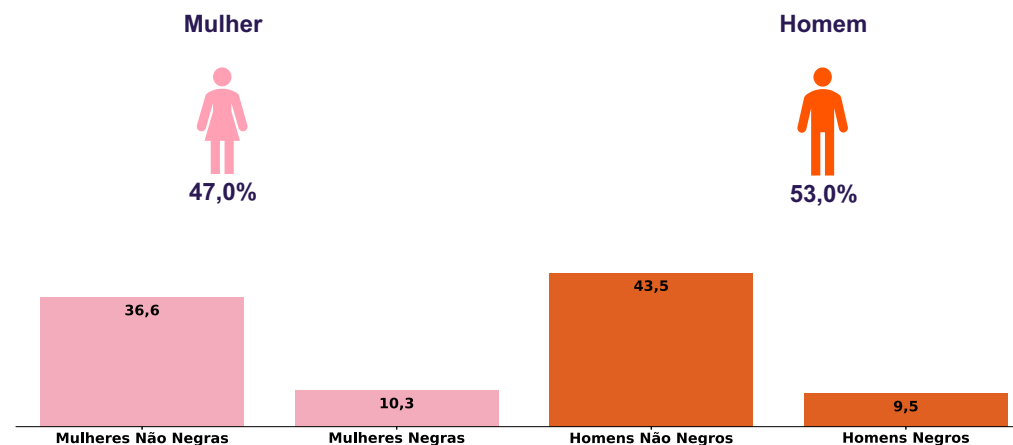
Empregador: 23.522.710/0001-87 / Quant. de trabalhadores: 232

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 69,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 67,9%

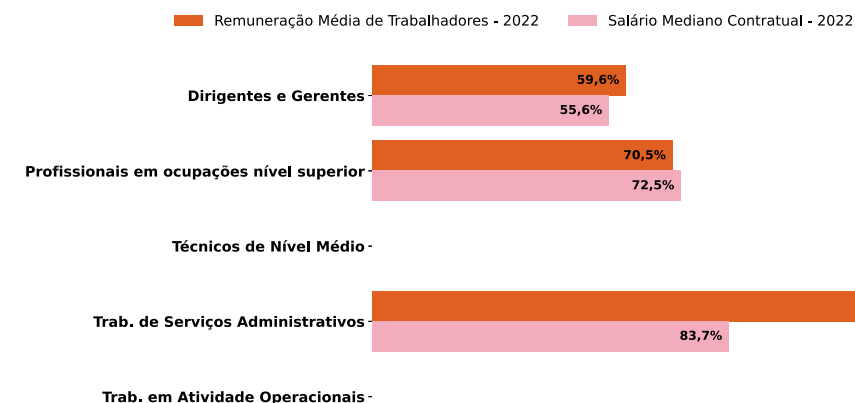
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão 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>	69,2%
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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	67,9%

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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	