

# Relatório de transparência Salarial

## Ministério do Trabalho e Emprego

2º Semestre de 2025

# 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 2025

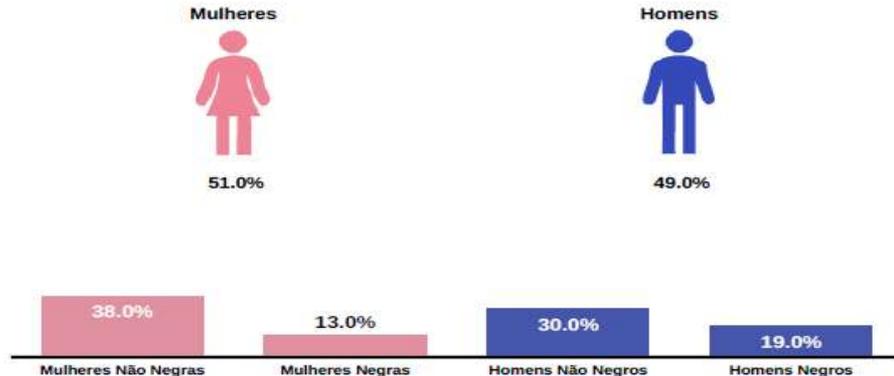
Empregador: 23.522.710/0001-87 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 106

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 60.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 64.1% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	60.5%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	64.1%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

## Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crítérios remuneratórios	
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	
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 cargo de direção e gerência	