



# Relatório de transparência Salarial

Ministério do Trabalho e Emprego

1º Semestre de 2026

# 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 - 1º Semestre 2026

Empregador: 23.522.710/0001-87 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 105

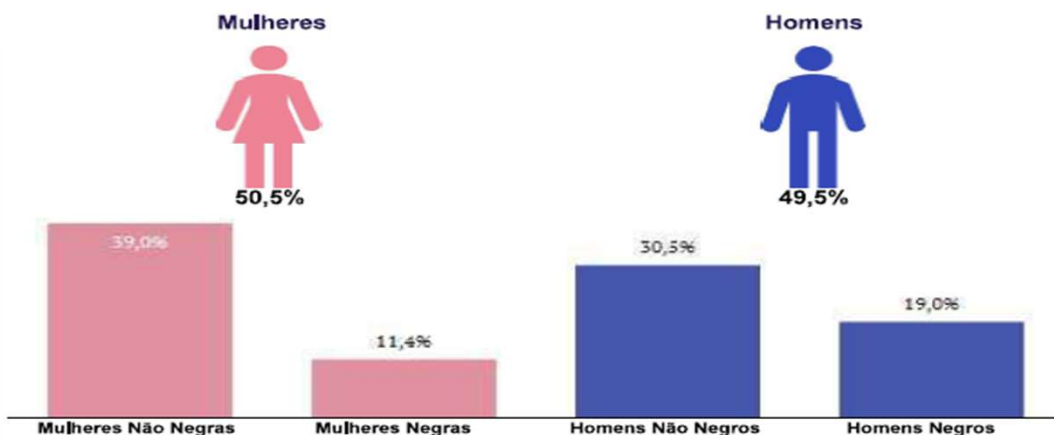


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 59,6% do recebido pelos homens,
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,7% da recebida pelos homens.

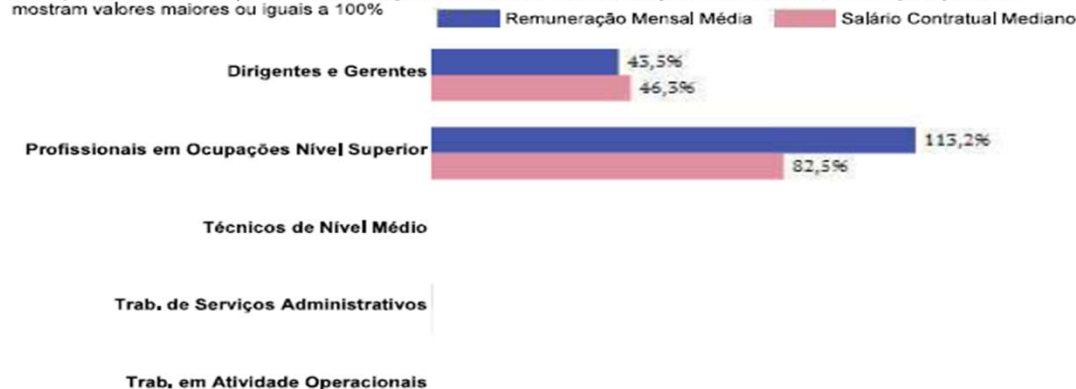
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M / H}$ <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	59,6%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M / H}$ <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	63,7%

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



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
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	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re Re
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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.