



Relatório de transparência Salarial

Ministério do Trabalho e Emprego

2º 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 - 2º Semestre 2026
Empregador: 23.522.710/0001-87 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 105

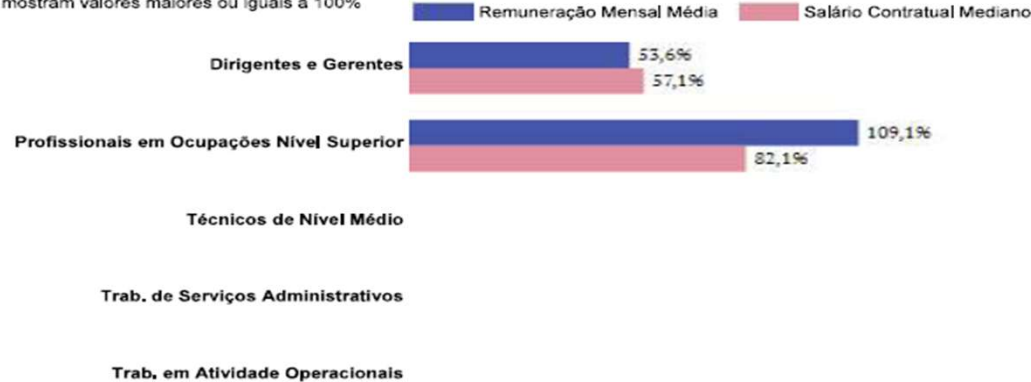
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 62,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	62,3%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	70,3%

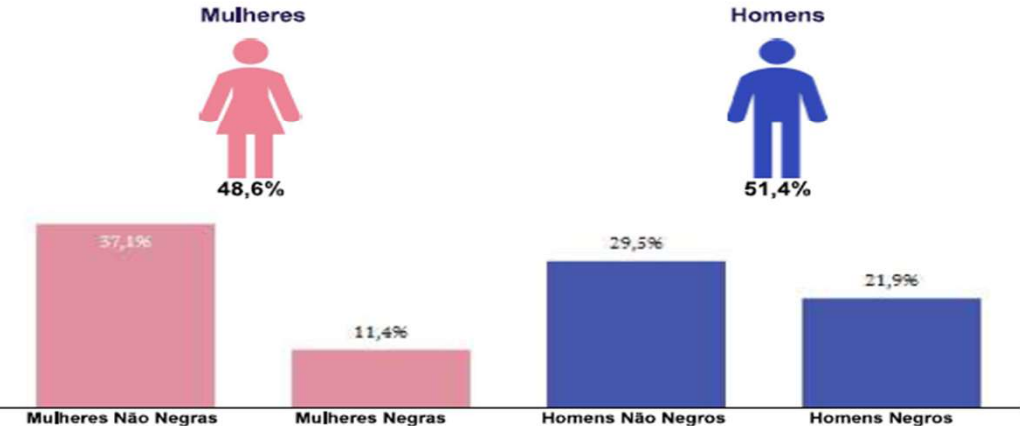
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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