

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

Publicado em 06 de abril de 2026



**As pessoas são o centro do nosso negócio**, por isso, promovemos ações para o bem-estar, formação, inclusão e equidade na empresa e na comunidade ao nosso entorno.

## **AMcom: Construindo um futuro de trabalho mais justo e equitativo**

Na AMcom, acreditamos que as pessoas são protagonistas na transformação de vidas por meio da tecnologia. Por isso, priorizamos a construção de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e acolhedor, onde todos se sintam valorizados e tenham oportunidades de crescimento.

A **igualdade salarial entre mulheres e homens** é um compromisso inegociável da AMcom, desde o seu início, tratamos todos de forma igualitária e respeitosa. Mais do que atender à **Lei Nº 14.611 de 3 de Julho de 2023 e a Portaria MTE Nº 3.714, de 24 de novembro de 2023**, este Relatório de Transparência e Igualdade Salarial reforça nosso compromisso com a **transparência** e a promoção de um ambiente de trabalho **seguro e justo para todos**.

O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do eSocial Rais (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

É importante considerar que a AMcom é uma empresa de tecnologia, um setor onde a predominância do público masculino é um fato conhecido. Historicamente, os homens ocupam a maioria dos cargos nesse segmento, o que impacta diretamente na média salarial geral.

Ciente deste fato, a AMcom vem, a cada ano, investindo cada vez mais em ações que promovam a igualdade e diversidade no ambiente corporativo.

Assim, com essas ações em andamento, acreditamos que nos próximos relatórios, o Governo deverá usar informações atuais, passando a refletir melhor a realidade da AMcom.

**Nosso compromisso é com a construção de um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados, independentemente de suas características individuais.**

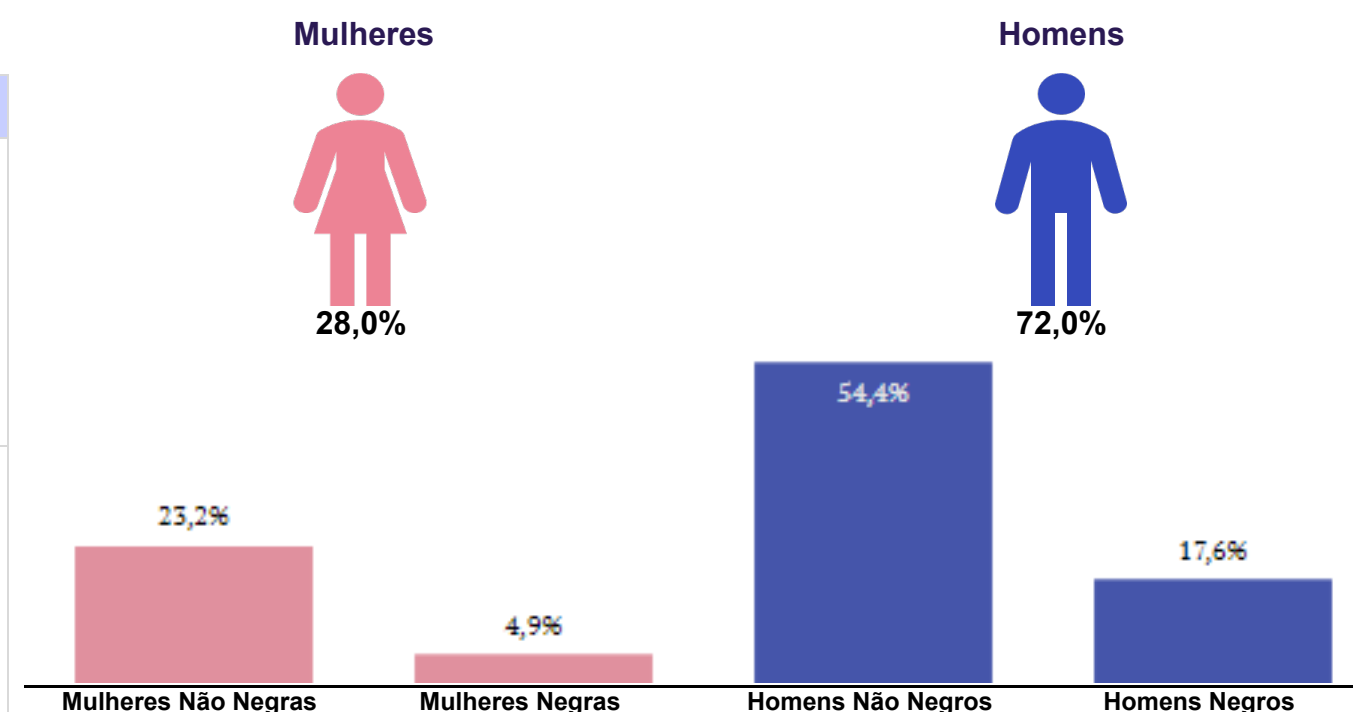
**Juntos, seguimos na construção de uma AMcom mais justa, equitativa e próspera para todos.**

**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 91,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,3% da recebida pelos homens.

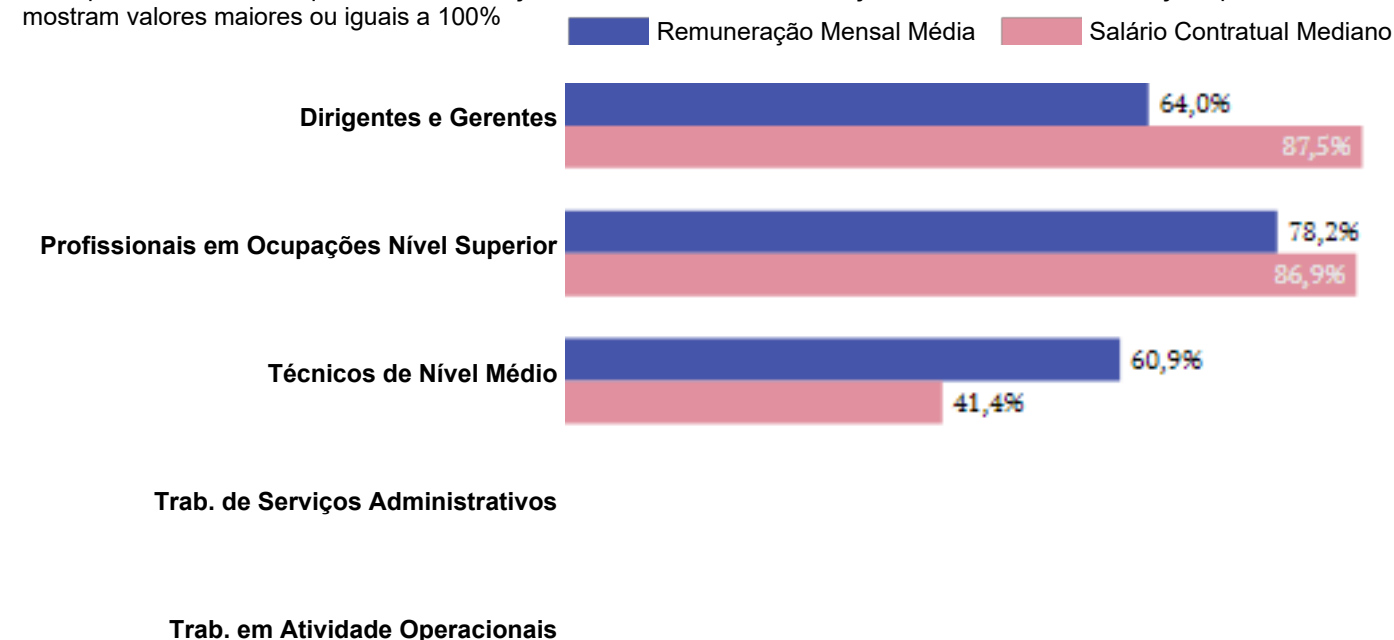
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	91,8%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	76,3%

**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	🚫
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 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.