

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

PREMISSA

As empresas do grupo TIM no Brasil reconhecem e valorizam as diversidades em todas as suas relações, não realizando e/ou tolerando qualquer expressão, atitude ou comportamento discriminatório e constrangedor nas relações e ambiente de trabalho, incluindo posicionamento de colaboradores(as) e terceiros(as) nas redes sociais oficiais da TIM.

Acreditamos na cultura inclusiva como pilar fundamental para promover a experiência positiva das pessoas, a inovação e um clima organizacional saudável, que confirma a postura ética da TIM e a torna ainda mais atrativa e competitiva. Por isso, incentivamos uma postura de respeito e valorização das diferenças, não permissiva a situações de discriminação contra grupos sub-representados por seu gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença entre outros.

As diretrizes contidas nesta política, quando orientarem sobre as condições existentes nos Acordos Coletivos de Trabalho da TIM, obedecerão ao instrumento normativo vigente, não podendo sob qualquer pretexto promover condições diferenciadas, mesmo que mais favoráveis e, sobretudo, aquelas que sejam inferiores aos patamares mínimos existentes nos Acordos Coletivos de Trabalho da TIM.

DESTINATÁRIOS

Esta política aplica-se a todos(as) colaboradores(as), estagiários(as) e jovens aprendizes da TIM.

A política se aplica também para familiares de colaboradores(as) e fornecedores nas interações e períodos em que estiverem nas dependências das empresas do grupo TIM no Brasil, assim como em regime de teletrabalho e ou home office.

OBJETIVO E CAMPO DE APLICAÇÃO

Definir as diretrizes e critérios de diversidade e inclusão para os processos relativos à gestão de pessoas nas empresas do grupo TIM no Brasil, em todos os níveis hierárquicos, incluindo premissas de diversidade para presença de grupos sociais minorizados (gênero, raça/etnia, gerações) no board da companhia, por meio da definição, implementação e gerenciamento de políticas, programas e iniciativas de diversidade e inclusão, alinhadas à estratégia, cultura organizacional e valorização da contribuição de cada pessoa, para promover um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo.

A TIM incentiva suas empresas parceiras e fornecedores a promover ambientes de trabalho e relações inclusivas, com foco na valorização da diversidade e estímulo à implementação de políticas e programas voltados para a inclusão.

Nossos(as) clientes são uma amostra da sociedade, por isso, é fundamental lembrar que as pessoas são diversas. A relação entre colaboradores(as) TIM e os(as) clientes deve se estabelecer com base no respeito mútuo, sem reforçar estereótipos e preconceitos, de modo que nenhum tipo de discriminação seja tolerado.

DESCRIÇÃO GERAL DO PROCESSO E DAS RESPONSABILIDADES

Acreditamos na valorização das diversidades e na garantia do respeito aos direitos individuais e humanos, como fator de atração, engajamento e retenção de talentos, além de uma forma de manter um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e uma organização competitiva no mercado. Por isso, a presente política destina-se a zelar por uma cultura inclusiva, com ações focadas na experiência positiva na jornada de trabalho das pessoas: contratação, onboarding, treinamento e desenvolvimento de carreira, parcerias externas, rede de relacionamento interna entre as pessoas, empresas parceiras, fornecedores e prestadoras de serviço, que contribuam para adicionar valor à empresa e à marca TIM.

PRINCÍPIOS GERAIS

A TIM, como signatária do Pacto Global das Nações Unidas desde 2008 (<https://www.unglobalcompact.org/>), reitera seu compromisso com a aplicação dos dez princípios do Pacto, que reforça a valorização e o respeito aos direitos humanos, rejeita todas as formas de discriminação, e está comprometida em promover e valorizar as diversidades, a inclusão e a igualdade de tratamento em todos os níveis e processos da companhia, zelando por um ambiente saudável com equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das pessoas.

Respeito e não discriminação

Todas as pessoas são tratadas de forma respeitosa e igualitária com base em suas habilidades e competências profissionais em todas as decisões pertinentes à relação de trabalho.

Todas as formas de discriminação política, religiosa, nacional, étnica, racial, linguística, de gênero e idade etc. são, portanto, expressamente proibidas, assim como qualquer forma de discriminação contra características pessoais e/ou culturais, tais como crenças, orientação sexual, atividade profissional, filiação sindical e qualquer outra forma de discriminação social. O assédio e o bullying também não são tolerados.

Diversidade e equidade de oportunidades

A valorização das diversidades é um dos valores da TIM, e a equidade de tratamento e de oportunidades é garantida para todas as pessoas, em toda jornada de trabalho na TIM, em suas empresas parceiras, fornecedores e prestadoras de serviços.

Inclusão

As empresas do grupo TIM no Brasil estão comprometidas em estabelecer políticas, processos, programas e iniciativas que não limitem o acesso a elas por qualquer das partes interessadas envolvidas, quer sejam líderes, demais níveis profissionais, clientes, fornecedores, prestadores de serviço e demais stakeholders. Todas as pessoas da TIM devem ter a oportunidade de conhecer os processos de gestão de pessoas da empresa e não deve haver qualquer forma de restrição, explícita ou implícita, sobre país, gênero, religião,

cultura, crença, orientação sexual, presença de deficiência, atividade profissional, raça, etnia, idade ou qualquer outro aspecto de diversidade, desde que seja assegurada a saúde e segurança de todas as pessoas em seu ambiente de trabalho.

COMPROMISSOS

Com base nos princípios acima, a TIM está comprometida em implementar ações específicas para inibir todas as formas de discriminação, promover a valorização das diversidades e a cultura de inclusão por meio de:

- Divulgação e formalização de nosso compromisso para toda a empresa: liderança, demais níveis profissionais e rede de stakeholders;
- Sensibilização e capacitação da liderança e demais níveis profissionais, com objetivo de eliminar estereótipos, vieses inconscientes e discriminação;
- Diversificação das fontes de recrutamento e seleção, visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social;
- Promoção e apresentação pública do nosso compromisso na interação constante com clientes, fornecedores, órgãos públicos, sindicatos e demais stakeholders da nossa cadeia de valor;
- Contratação de fornecedores que tenham diversidade de pessoas nas suas empresas.

Dessa forma, a gestão da diversidade e a cultura de inclusão permeia todos os processos de recursos humanos da companhia:

Ambiente de trabalho: Realização de campanhas, ações educativas e de sensibilização para o combate à discriminação e eliminação de comportamentos não aceitáveis, incluindo o regime de teletrabalho e/ou home office.

Recrutamento e seleção: Revisão de política e processos para reduzir incidência de vieses inconscientes em prol da não reprodução de estereótipos e atitudes discriminatórias, garantindo a presença de perfis diversos dos grupos minorizados em todo o processo seletivo, estimulando a liderança a avaliar a composição das pessoas de sua equipe, buscando mais diversidade a cada novo processo seletivo.

Liderança e gestão de pessoas:

A liderança é essencial para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todas as pessoas. Portanto, é fundamental que a liderança conheça, aplique e seja multiplicadora desta política, atuando com foco em:

- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Criar um ambiente de confiança e segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver equipes diversas;
- Acompanhar e contribuir para o avanço dos indicadores relacionados à diversidade e inclusão;

- Acionar o Canal de Denúncias em situações que envolvam infração das premissas desta Política.

Comunicação: Uso contínuo de linguagem e elementos visuais livres de marcadores de gênero, expressões machistas, racistas, LGBTfóbicas, capacitistas, etaristas, assim como uso de imagens com diversidade de pessoas em todas as campanhas, ações educativas, treinamentos e sensibilizações, com objetivo de reforçar a valorização da diversidade e atuar na eliminação de comportamentos não aceitáveis, bem como qualquer tipo de discriminação: orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária, etc.

Capacitação e treinamento: Oferta de treinamentos com recursos de acessibilidade e conteúdo específico a cada nível hierárquico, além de garantir a equidade de oportunidades na indicação das pessoas para as ações de capacitação, treinamento e gestão do conhecimento.

Desenvolvimento e sucessão: Fortalecimento de ações específicas para o avanço dos grupos minorizados em cargos de liderança, compromisso com a indicação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência a fim de evoluir com a representatividade desses públicos em posições de liderança.

Remuneração

Monitoramento contínuo de políticas e processos para garantir equidade de condições para todas as pessoas, não sendo tolerado nenhum tipo de diferenciação baseada em fatores como gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença entre outros.

A TIM se compromete a reforçar continuamente seu compromisso de inclusão de todas as diversidades, promovendo ações transversais e específicas aos grupos abaixo, como foco no fortalecimento de políticas e processos que garantam os direitos, o respeito, a valorização e a equidade de oportunidades:

Ações transversais: Ações comuns às diversidades de Gênero, Raça, Pessoas LGBTI+, Pessoas com deficiência e Gerações com foco no respeito, valorização, inclusão e a equidade de oportunidades.

Gênero: Atuar na equidade de gênero por meio do estímulo ao empoderamento das mulheres, e com foco prioritário nas políticas de recrutamento e iniciativas de desenvolvimento e gerenciamento de sucessão, promover mais representatividade feminina em posições de liderança, funções de tecnologia e/ou majoritariamente masculinas.

Orientação sexual e identidade de gênero - LGBTI+: Promover um ambiente de trabalho inclusivo, combatendo a LGBTfobia e todas as formas de discriminação, de modo a garantir equidade de tratamento a todas as pessoas independentemente da orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.



Etnia e raça: Oferecer conhecimento e conscientização para o combate ao racismo, garantindo equidade de oportunidades a todas as pessoas, independentemente de etnia e raça, contribuindo para o aumento da população negra no mercado de trabalho e representatividade em todos os níveis hierárquicos na TIM Brasil.

Gerações: Valorizar a diversidade geracional em um ambiente de troca e aprendizado mútuo entre as gerações, contribuindo para a valorização, qualificação e inclusão de jovens e pessoas mais seniores no mercado de trabalho.

Pessoas com deficiência: Promover ações para aumentar a contratação e presença de pessoas com deficiência em todos os níveis profissionais. Oferecer informação e conscientização sobre capacitismo, atuando na quebra das barreiras culturais e de acessibilidade, a fim de garantir equidade de oportunidades e um ambiente de trabalho genuinamente inclusivo.

Para garantir a evolução da cultura inclusiva na companhia, está contemplado no modelo de governança o envolvimento de todos os níveis profissionais, que de maneira voluntária podem participar dos Grupos de Afinidade, o Presidente e seus reportes diretos, que compõem o comitê de Diversidade e Inclusão.

COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O Comitê estratégico é responsável por deliberar, gerenciar e monitorar as iniciativas de diversidade e inclusão, garantindo a disseminação e evolução da cultura inclusiva na companhia. O Comitê é um órgão não estatutário, composto pela Diretoria Executiva da Companhia que se reúne trimestralmente.

GRUPOS DE AFINIDADE

Grupo de trabalho formado por colaboradores(as) da TIM, podendo ser pessoas aliadas ou com representatividade nos pilares, com objetivo de promover um espaço de acolhimento e diálogo entre as pessoas, gerar insights sobre diversidade e inclusão para a empresa, mapear gaps, propor e implementar, em conjunto com demais stakeholders, iniciativas orientadas à valorização de toda diversidade e evolução da cultura inclusiva. A participação nos grupos é liberada a todas as funções e níveis profissionais da TIM, de forma voluntária.

GLOSSÁRIO:

Aliado / pessoa aliada: pessoa que apoia a equidade para todas as pessoas, mesmo não tendo representatividade em determinada categoria de diversidade

Diretoria Executiva: expressão utilizada para designar nível executivo ligado diretamente ao CEO

Bullying: palavra derivada do Inglês para designar atos de agressão, física ou verbal, e intimidação repetitiva contra um indivíduo que não é aceito por um grupo.

Capacitista/capacitismo: discriminação às pessoas com deficiência.

Discriminação: tratamento injusto ou negativo de uma pessoa, por ela pertencer a certo grupo minorizado (raça/etnia, idade ou gênero etc.).

Diversidade: conjunto de características que nos torna pessoas únicas; diferença; pluralidade; multiplicidade.

D&I: sigla utilizada para Diversidade e Inclusão.

Equidade: tratar cada um de acordo com suas necessidades a fim de garantir igualdade de oportunidade e direitos.

Gap: expressão derivada do Inglês (lacuna, vão ou brecha) utilizada como significado de diferença entre o estado real e o desejado, oportunidade de melhoria.

Gênero: aspecto social atribuído as diferenças percebidas entre os sexos (homem, mulher ou não-binário).

Identidade de gênero: percepção que uma pessoa tem de si, como sendo do gênero masculino, feminino ou não-binário, independentemente do sexo biológico e do gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

Grupos sub-representados/minorizados: grupos sociais historicamente excluídos dos espaços de poder (político, econômico e social).

Inclusão: processo de criação e manutenção de uma cultura em um ambiente de trabalho que reconheça, valorize e respeite a diversidade das pessoas incentivando a colaboração, o engajamento, o pertencimento e a equidade de oportunidades.

Insight: palavra derivada do Inglês que remete à compreensão repentina de um problema, solução, iluminação, ideia ou de algo que não se sabia antes.

LGBTI+: sigla que designa pessoas lésbicas, gays, travestis/transsexuais/transgêneros, intersexuais e demais variantes.

LGBTfóbica/LGBTfobia: discriminação às pessoas LGBTI+.

Lugar de fala: todas as pessoas têm lugar de fala, no entanto, é importante dar protagonismo e conhecer as histórias das pessoas que fazem parte dos grupos socialmente minorizados.

Machista/machismo: discriminação às mulheres.

Onboarding: palavra derivada do Inglês (embarcar); conjunto de procedimentos com o objetivo integrar, ambientar e capacitar profissionais recém-chegados na empresa.

Pacto Global das Nações Unidas: iniciativa lançada pela ONU – Organização das Nações Unidas (2010) para encorajar empresas a adotar políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade.

Preconceito: opinião ou sentimento hostil em relação à determinada pessoa ou grupo, antes de um conhecimento ou de uma experiência adequada.

Racismo/Racista: discriminação social baseada na ideia de que uma raça é superior às outras.

Relatório de Sustentabilidade: ferramenta direcionada à gestão de indicadores ambientais, sociais e econômicos dentro das empresas.

Stakeholders: palavra derivada do Inglês que significa partes interessadas. São as partes envolvidas, voluntária ou involuntariamente, com a empresa onde há um objetivo específico de relacionamento, trazendo benefícios para ambas as partes.

Vieses inconscientes: padrões de comportamentos adquiridos de forma automática ao longo da vida, e que influenciam nossas percepções, escolhas e interações com as pessoas sem percebermos.