

Políticas de Equidade de Gênero

Informe Temático

(Em conformidade com o parágrafo 6º, art. 133 da Lei das Sociedades por Ações – Lei 6.404/1976)

Jornada da TIM em Diversidade e inclusão

Desde 2019 a TIM conta com uma área dedicada a Diversidade e Inclusão, vinculada à diretoria de *People, Culture & Organization*. A área tem como missão assegurar a evolução da cultura inclusiva da companhia por meio da construção, implementação e gestão de políticas, projetos e ações estratégicas. Seu objetivo é promover iniciativas que valorizem a diversidade e incentivem a inclusão.

Desde sua criação, a área desenvolveu e implementou um programa consistente de governança em Diversidade e Inclusão, com ações contínuas e estruturadas. Entre essas ações estão campanhas de sensibilização, calendário anual de diversidade (alinhado às datas da ONU), criação e revisão de políticas, processos orientados à cultura inclusiva, monitoramento de indicadores e implementação de iniciativas específicas para promoção da equidade nas relações de trabalho.

Como marco, em 2020 foi instituído o Comitê de Diversidade e Inclusão, liderado pelo CEO da TIM, com a missão de discutir avanços, práticas e oportunidades ligadas ao tema. Em 2021, este comitê passou a integrar o Comitê ESG, que revisa periodicamente as pautas de diversidade, equidade e inclusão junto ao C-Level e ao Conselho de Administração, reforçando o compromisso da empresa com a agenda ESG.

Reconhecendo que a participação ativa das pessoas colaboradoras é essencial para transformação da cultura organizacional, a TIM lançou, ainda em 2020, cinco Grupos de Afinidade. Cada grupo representa um pilar estratégico de Diversidade e Inclusão, detalhado na página seguinte. Atualmente, esses grupos contam com cerca de 549 colaboradores.

A TIM atua com foco em ampliar a inclusão, promover equidade de oportunidades e estimular a empatia, por acreditar que uma cultura inclusiva é base essencial para inovação, colaboração e desenvolvimento pessoal. Reconhecendo a importância de valorizar e respeitar a diversidade, a TIM promove o engajamento, o pertencimento e a equidade em suas práticas. Além disso, a TIM compreende que é essencial dar voz e representatividade aos diversos grupos sociais. Por isso, mantém um canal de comunicação interno exclusivo para compartilhar suas ações em Diversidade e Inclusão, além de receber sugestões e percepções tanto de colaboradores quanto do público externo, fortalecendo seu compromisso com a sociedade.

Para os casos de possíveis violações às Políticas de Diversidade e Inclusão, ao Código de Ética e Conduta e à Política de Prevenção e Coibição às Práticas de Assédio Moral, Sexual e Bullying, a TIM disponibiliza um Canal de Denúncias, operado por empresa independente. Esse canal conta com uma tipologia exclusiva para relatos de discriminações contra pessoas de grupos minorizados. A TIM adota medidas disciplinares de acordo com suas normas internas.

Equidade de Gênero

Todo o percurso de promoção de equidade de gênero na Companhia é conduzido com protagonismo pela TIM, em parceria com o ecossistema Mulheres Positivas. A iniciativa visa fortalecer a empregabilidade, o empoderamento, o desenvolvimento pessoal e profissional de mulheres e o combate à violência com impacto contínuo desde 2021.

Em outubro de 2023, lançamos o manifesto de gênero “A equidade é possível e não pode esperar”, reafirmando nosso compromisso institucional com os direitos humanos e equidade de gênero além de direcionar nossas políticas e práticas no tema. Como desdobramento, destacamos o programa Caminho Delas, que transformou 100% das lojas próprias da TIM em espaços seguros para atendimento e acolhimento de mulheres em situação de risco ou violência. Em 2024 expandimos a iniciativa para 43 lojas parceiras, somando mais de 200 lojas e mais 2550 pessoas capacitadas no programa.

Seguimos investindo nos programas de desenvolvimento de carreira para mulheres, como a Mentoria Intercompany, que fortalece trajetórias profissionais femininas com foco em liderança, protagonismo e autonomia. Em 2024 o programa contou com 60 participantes de cinco empresas diferentes para uma jornada de seis meses com sessões de mentoria, participaram também dessa turma 23 colaboradoras da TIM. Desde sua criação em 2021, o programa já impactou mais de 440 mulheres, despertando o empoderamento e acelerando o desenvolvimento da carreira de mulheres.

Com o objetivo de apoiar as colaboradoras gestantes, a TIM mantém o Programa de Apoio a Gestantes, com atendimento integral via telemonitoramento. O programa fornece orientações sobre maternidade, cuidados com o bebê e retorno saudável ao trabalho, com suporte de profissionais de saúde, sempre com foco na prevenção e autocuidado. Desde o seu lançamento, em março de 2023, aproximadamente 300 gestantes foram acompanhadas.

No período pós gestação, a TIM oferece como parte do Programa de Retorno à Licença Maternidade, a iniciativa Reconexão com o TIM, que apoia mulheres no processo de reintegração profissional, com ações e práticas voltadas ao bem-estar e à continuidade das suas trajetórias. A iniciativa contempla: Grupo de WhatsApp, para troca de experiências, apoio e doações. Cursos on-line sobre autocuidado, gestão do tempo, atualização de habilidades, entre outros, encontros e palestras sobre temas relevantes para o momento, em formato híbrido (presencial e remoto). Além disso, colaboradoras gestantes em regime híbrido podem optar voluntariamente por trabalhar 100% home office durante a gestação e até 90 dias após o retorno da licença a maternidade. A TIM também mantém salas de amamentação nas sedes em que possui ambulatório próprio.

Para as mulheres que estão na fase do climatério e menopausa, criamos o programa Versões Femininas. Trata-se de uma iniciativa inovadora, pouco abordada pelas empresas, e que possibilita às pessoas participantes a realização de consultas com profissionais de saúde especializados (ginecologista, endocrinologista e nutricionista, entre outros), sem custo, além de encontros em grupos de afinidade e palestras sobre o tema – inclusive essas estão disponíveis a todos os colaboradores como forma de letramento sobre o assunto, até mesmo para os homens.

Em 2025, chegamos a 36,3% de representatividade de mulheres nos cargos de liderança e de 50% na diretoria estatutária da TIM. O Conselho de Administração conta com 30% de mulheres.

Dados requeridos no parágrafo 6º do art. 133 da Lei das Sociedades por Ações

Inciso I - A quantidade e a proporção de mulheres contratadas, por níveis hierárquicos da companhia:

Colaboradores por nível funcional e gênero						
	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	7 (70%)	3 (30%)	7 (70%)	3 (30%)	7 (70%)	3 (30%)
Diretoria	61 (75%)	20 (25%)	62 (74%)	22 (26%)	61 (73%)	23 (27%)
Gerência	497 (63%)	297 (37%)	473 (62%)	298 (38%)	381 (62%)	229 (38%)
Profissionais	2.488 (59%)	1.713 (41%)	2.389 (58%)	1.707 (42%)	2.163 (57%)	1.659 (43%)
Força de vendas	301 (59%)	205 (41%)	299 (59%)	203 (41%)	296 (60%)	200 (40%)
Lojas	880 (44%)	1.120 (56%)	866 (44%)	1.119 (56%)	952 (46%)	1.111 (54%)
Call centers	368 (22%)	1.325 (78%)	343 (21%)	1.346 (79%)	327 (20%)	1.304 (80%)
Estagiários	88 (49%)	91 (51%)	116 (46%)	138 (54%)	57 (49%)	60 (51%)
Jovens Aprendizizes	64 (36%)	112 (64%)	52 (34%)	103 (66%)	68 (35%)	125 (65%)
Total	4.754 (49%)	4.886 (51%)	4.607 (48%)	4.939 (52%)	4.312 (48%)	4.714 (52%)

Inciso II - A quantidade e a proporção de mulheres que ocupam cargos na administração da companhia:

Indivíduos dentro dos órgãos de governança ¹ da organização, por faixa etária e gênero				
	Quantidade		Percentual (%)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2023	11	7	61	39
2024	12	7	64	36
2025	14	7	67	33

¹ Formados pelo Conselho de Administração, Comitês, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária.

Inciso III - O demonstrativo da remuneração fixa, variável e eventual, segregada por sexo, relativa a cargos ou funções similares da companhia:

Proporção entre a remuneração total recebido pelas mulheres e aquele recebido pelos homens ¹			
	2023	2024	2025
	Remuneração	Remuneração ²	Remuneração ²
Conselho ³	1,00	1,00	1,00
Diretoria ⁴	0,90	0,92	0,92
Liderança	0,99	0,98	0,98
Lojas	1,00	1,00	1,00
Call centers	1,00	1,00	1,00
Demais profissionais	0,97	0,97	0,96

¹ A TIM tem presença nacional, com unidades de negócio em diversas regiões do Brasil, sendo cada uma delas estratégica para a empresa. Do total de colaboradores, 78% estão situados na região Sudeste enquanto os demais 22% estão alocados nas outras regiões da federação.

² Remuneração: considera salários e principais bonificações como remuneração de vendas (target por cargo) e participação nos resultados (PPR/MBO).

³ Remuneração: Não inclui remuneração de Comitês.

⁴ Devido ao baixo número de diretores, mesmo movimentos decorrentes da rotatividade natural, por menores que sejam, podem gerar variações mais significativas no indicador do que nas demais categorias.

Os dados referentes ao Inciso IV encontram-se nas respectivas tabelas anteriores.