

Diversidade e Inclusão

Informe Temático

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.

Compromissos com a Diversidade e Inclusão

Acreditamos que a diversidade é um pilar fundamental para promoção de uma experiência positiva no ambiente de trabalho e na vida das pessoas. Desde 2020, nossas ações têm com o objetivo principal fortalecer uma cultura inclusiva entre colaboradores e com a sociedade brasileira, em consonância com os compromissos da TIM no contexto ESG.

Alinhados com essa estratégia, intensificamos ao longo dos anos nossos esforços para promover o respeito, a inclusão e a equidade de oportunidades. Trabalhamos com base em uma cultura que reconhece, valoriza e respeita a diversidade e a pluralidade das pessoas, gerando mais engajamento e pertencimento e impacto positivo.

Nosso foco de atuação está estruturado em 5 pilares:

- **Gênero:** Atuamos pela equidade de gênero, promovendo o empoderando de mulheres, a ampliação da representatividade em posições de liderança e em áreas de tecnologia, além de iniciativas de combate à violência contra mulheres e apoio à sua autonomia e desenvolvimento profissional
- **Pessoas com deficiência:** Priorizamos o acesso e a inclusão desse público por meio de ações voltadas à empregabilidade, acessibilidade e capacitação.
- **Pessoas LGBTI+:** Fortalecemos o enfrentamento à a LGBTfobia por meio de programas de empregabilidade, ações de conscientização e iniciativas que promovem o respeito à identidade de gênero à orientação sexual e à liberdade de expressão.
- **Raça/Etnia:** Buscamos ampliar a representatividade e retenção de pessoas negras, com foco em inclusão, desenvolvimento e de carreira, formação e combate ao racismo estrutural.
- **Gerações:** Valorizamos uma cultura intergeracional, promovendo o diálogo e a troca entre diferentes faixas etárias, com iniciativas que integram jovens e pessoas seniores em um ambiente de respeito e colaboração.

Programas e ações por tema

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 a 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 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 2024, chegamos a 37,4% de representatividade de mulheres nos cargos de liderança e a diretoria estatutária da TIM contou com a presença de 50% de mulheres.

Pessoas com Deficiência (PCD)

A Inclusão de pessoas com deficiência é uma prioridade estratégica da TIM, alinhada à Lei nº 8.213/91 e ao Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado com o Ministério Público Estadual. Em 2024, a representatividade PCD no quadro de colaboradores foi de 4,8%, o que representa 95,5% de atingimento da cota legal (corresponde a 5% do total de colaboradores), criando um ambiente inclusivo, de combate ao capacitismo e que amplia as oportunidades de carreira para PCDs.

A TIM busca promover um ambiente inclusivo, com combate ao capacitismo e ampliação das oportunidades de carreira para PCDs. Entre as ações implementadas, destaca-se a possibilidade de trabalho 100% remoto para colaboradores com deficiência que optarem por esse modelo.

Além de medidas internas, a TIM realiza ações de impacto social voltadas para acessibilidade, combate ao capacitismo e empregabilidade. Em parceria com a ONG *One By One*, mantém o programa **Educação Exponencial**, que prepara jovens com deficiência e seus familiares para o mercado de trabalho, estimulando o empreendedorismo de forma lúdica e interativa. Ao fim do curso, apresentaram seus projetos de aplicativos. Em 2024, destacaram-se o “Inova”, que oferece suporte a vítimas de violência doméstica; e o “Olho no Futuro”, que mapeia locais acessíveis e motoristas capacitados para atender pessoas com deficiência. O curso contribui para a inclusão digital de quase 100 pessoas por ano, fomentando habilidades técnicas e incentivando a autoconfiança e a preparação profissional.

Continuando nossas ações em prol da inclusão, em 2023, lançamos o Projeto Fale com as mãos, que busca promover ainda mais a central de libras à população surda. Melhorando a experiência inclusiva para as pessoas com deficiência auditiva, oferecemos um canal digital exclusivo de intermediação em Libras através de videochamadas, em parceria com a ABR Telecom. Avançando com o foco em acessibilidade, também inauguramos um captcha acessível para pessoas com deficiência visual e trocamos as nossas placas de atendimento preferencial para uma versão ainda mais inclusiva.

Avançamos continuamente na inclusão de pessoas com deficiência, promovendo acessibilidade em ambientes físicos e digitais. Pela terceira vez consecutiva, foi reconhecida como a operadora mais acessível do país, ocupando o primeiro lugar no ranking do Prêmio Anatel de Acessibilidade, que avalia a melhoria do atendimento às pessoas com deficiência no setor de telecomunicações. Entre as iniciativas recentes, destacam-se adaptações nas lojas físicas com mapas táteis, balcões rebaixados e lojas mais acessíveis. Em 2024, cinco unidades modelo foram implantadas em Salvador (BA), Teresina (PI), Uberlândia e Divinópolis (MG) e Osasco (SP).

Além disso, a Biomob também desenvolveu em parceria com a TIM, uma plataforma voltada para pessoas cegas, que utiliza QR Code e tecnologia NFC para leitura do mapa tátil das lojas, bem como dos aparelhos e acessórios disponíveis nas mesas de demonstração e no autosserviço.

Pessoas LGBTQIAPN+

A TIM mantém seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitando a diversidade sexual e de gênero, atuando no combate a qualquer tipo de discriminação. Em 2023, 12% das pessoas respondentes do Censo de Diversidade, Inclusão e Bem-estar se declararam como parte da comunidade LGBTI+. A pesquisa ajuda a mapear e atualizar as características das pessoas, além de compreender a percepção e o grau de maturidade de diversidade, cultura inclusiva e bem-estar na empresa.

Em 2024, continuamos realizando o programa Transforma TIM, programa que oferece oportunidades de emprego para pessoas trans nas Lojas TIM, com bolsas de 100% de desconto em cursos de graduação, em parceria com a Faculdade parceira da TIM. Na empresa, há, ainda, oportunidade e incentivo para o registro do nome social em todos os sistemas da organização – mesmo que ainda não tenha sido feito em outras instâncias e documentos, além de cláusula, no acordo coletivo da empresa, de apoio a pessoas trans em processo de transição de gênero.

Realizando ações educativas, de capacitação e empregabilidade, triplicamos a quantidade de pessoas colaboradoras em nosso quadro profissional. Além do Transforma TIM, também damos visibilidade à pauta Trans, no Dia Nacional da Visibilidade Trans, com ações educativas que complementam a trajetória do programa. E para representar o nosso compromisso, patrocinamos a 7ª Marcha de Orgulho Trans, em São Paulo, a maior manifestação do tipo na América Latina, que reúne diversas vozes em prol do respeito, visibilidade e igualdade de direitos, e seguiu com o patrocínio da Feira Diversa, maior feira da América Latina de empregabilidade LGBTI+. Também nos grandes festivais da plataforma de música, como o TIM Music Rio, a operadora investe em uma programação composta por artistas e pessoas influenciadores pertencentes à comunidade LGBTI+.

Em 2024, a TIM renovou o selo Equidade BR, permanecendo como a única empresa do setor de telecomunicações a receber o reconhecimento, concedido pelo Instituto Mais Diversidade em parceria com a Human Rights Campaign (HRC) Foundation e o Fórum de Empresas e direitos LGBTI+.

Entre os avanços institucionais, destaca-se o lançamento do programa Cadeiras de Orgulho que oferece uma trilha de desenvolvimento e ações voltadas à empregabilidade, fortalecimento da carreira e representatividade de pessoas LGBTI+ na empresa. A iniciativa se soma a outras ações estruturadas, como o app Somos+, que divulga vagas afirmativas e funciona como banco de talentos voltado à população LGBTI+, além de oferecer conteúdos educativos, apoio e acolhimento.

Ao longo do ano, a TIM realiza diversas ações de letramento e combate à LGBTI+ fobia, incluindo encontros mensais de grupo de afinidade Orgulho+, voltado para discussão de projetos e estratégias alinhadas à temática.

Raça/Etnia

A agenda racial e étnica segue como prioritária estratégica no programa de diversidade e inclusão da TIM. Em 2024 a companhia reafirmou o compromisso com a equidade racial ao alcançar a participação de 47% de pessoas negras em seus programas de estágio e jovens aprendizes, sendo a premissa o alcance de participação de 50%. Em 2023, realizamos o censo de diversidade e inclusão na TIM, no qual foi dada a opção para os colaboradores revisarem sua autodeclaração de raça/cor.

No âmbito do programa TIM Pérolas Negras, programa voltado ao empoderamento e aceleração de carreira de profissionais negras e negros com potencial para assumir posições de liderança na organização, seguimos com ações de capacitação e desenvolvimento sendo o programa é dividido em três fases: Envolver, Acelerar e Potencializar. A primeira engloba ações perenes de comunicação e sensibilização sobre a pauta racial para todas as pessoas colaboradoras e da sociedade.

Desde o seu lançamento, o programa contribuiu para aumentar o percentual de pessoas negras na companhia de 41,4% em 2023 para 42,2 em 2024 e do percentual de lideranças negras de 20% para 22,1%. Ao todo mais de 1040 pessoas negras participaram das ações de treinamento da etapa “Acelerar”, e 58 profissionais foram selecionados para participar da primeira turma da etapa “Potencializar”, com foco na preparação para assumir uma primeira posição de liderança.

Pilar Gerações

A TIM desenvolve ações para promover um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade etária e combate ao etarismo – discriminação contra pessoas ou grupos com determinada faixa etária, sobretudo de idades avançadas. A companhia incentiva a convivência intergeracional e o aprendizado mútuo, reconhecendo o valor da troca entre diferentes faixas etárias. Como parte desse compromisso, a TIM foi a primeira operadora de telecomunicações a integrar o Fórum Gerações e Futuro do Trabalho, que reúne empresas comprometidas com a inclusão de profissionais de diferentes idades no mercado e fomenta a troca de experiências entre as organizações.

Em 2024, mantivemos nosso banco de talentos para pessoas 45+, oferecendo oportunidades para pessoas a partir de 45 anos. Lançamos ainda o primeiro programa de educação para as pessoas a partir de 50 anos da TIM, o Programa de Inclusão Geracional, visando promover aculturação e desenvolvimento, estimulando um mindset de flexibilidade e adaptabilidade para mudanças e novas tecnologias. Em 2024, 9% do quadro da empresa foi composto por pessoas 50+.

A TIM oferece plano de previdência privada Icatu & Onze, um benefício que proporciona complementação de renda futura e contribui para a saúde financeira dos colaboradores. Administrado pela seguradora Icatu em parceria com a Onze – PrevTech, o plano permite de adesão 100% digital, com transações e acompanhamento via aplicativo ou portal. Além disso, a solução oferece atendimento humanizado, orientações financeiras e acesso gratuito a consultorias especializadas, inclusive com check-up financeiro gratuito, também disponível no aplicativo.

Inclusão Social

Ainda que não seja um pilar específico da área de Diversidade e Inclusão, a TIM possui forte compromisso com a inclusão social. Desde 2022, o Instituto TIM desenvolve parceria com a ONG Gerando Falcões, com foco na transformação social e econômica de comunidades periféricas. Inicialmente, a colaboração estava voltada à criação da primeira favela 5G do mundo. Em 2023, essa atuação foi ampliada com o lançamento do Edital Fortalecendo Redes. Por meio dele, em 2024, foram destinados R\$1 milhão para dez organizações da Sociedade civil (OSCs) da Rede Gerando Falcões, atuantes nas áreas de cultura, esporte lazer e educação. As ações possibilitam um fortalecimento institucional das OSCs, com melhorias na estruturação de suas operações e na contratação de profissionais especializados. Cada organização recebeu R\$100 mil, com expectativa de beneficiar cerca de 9 mil pessoas.

Além disso, o Instituto TIM concedeu bolsas de estudos para a capacitação em Vendas e Telecomunicações a pessoas dos territórios da Rede Gerando Falcões. Ao final do ciclo de capacitação, parte dos participantes foi contratada para atuar nas lojas da Companhia.

Em 2024, o projeto Favela 3D - Digna, Digital e Desenvolvida, que busca promover inclusão produtiva e reduzir desigualdades sociais, avançou com a entrega da primeira favela 5G totalmente conectada. A iniciativa, realizada em parceria com a Gerando Falcões, impactou diretamente mais de 230 famílias e beneficiou cerca de 750 pessoas. A TIM reforça seu compromisso com o projeto, destinando parte da receita dos planos TIM Black para a manutenção das atividades desenvolvidas.

Reconhecimentos

Na promoção da diversidade e da inclusão, nossas ações, metas e compromissos têm recebido reconhecimento nacional e internacional:



GSMA's Diversity in Tech: Somos a primeira operadora brasileira a ganhar o prêmio internacional, que reconhece mundialmente organizações com práticas em prol da igualdade, da diversidade e dos direitos humanos no setor de tecnologia.



Selo Equidade BR 2024: Somos a única empresa de telecomunicações a receber o selo Equidade BR, como uma das melhores empresas para as pessoas LGBTIQ+ trabalharem. O reconhecimento, concedido pelo Instituto Mais Diversidade em parceria com a Human Rights Campaign (HRC) Foundation e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTIQ+, teve como destaque nossos projetos para o público interno e para a sociedade, assim como nosso compromisso com o tema em toda jornada de comunicação e treinamentos.



Women on Board (WOB): a TIM tem o selo que reconhece e divulga as organizações que têm pelo menos duas mulheres nos Conselhos de Administração ou Consultivo.



FTSE Russell: pelo quarto ano consecutivo, agora como segunda colocada no ranking mundial, a TIM foi reconhecida em mais uma edição do Refinitiv Diversity & Inclusion Index, que mede o desempenho de mais de 15 mil empresas de capital aberto em temas de diversidade, inclusão e desenvolvimento de carreira. A Refinitiv faz parte do LSEG (London Stock Exchange Group) e é uma das principais empresas de análise de dados ESG para o mercado financeiro. Entre os destaques da Companhia na atual avaliação, estão: o alto índice de satisfação dos colaboradores – que alcança 86% – e as políticas de equidade de gênero.



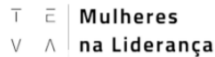
Gender Equality Index (GEI) da Bloomberg: em 2023, a TIM conquistou o 1º lugar entre as empresas da América Latina no Índice de Igualdade de Gênero da Bloomberg (GEI) e a 7ª colocação entre as 484 empresas, de diversos setores, selecionadas em todo o mundo. A empresa se destacou pelo aumento na representatividade de mulheres na força de trabalho de TI e Engenharia, pela meta de mulheres na liderança e pela redução do gap salarial entre homens e mulheres. Além disso, contribuíram para essa performance o projeto de suporte para questões de saúde mental das colaboradoras, treinamentos sobre vieses inconscientes para público profissional e liderança, prática de recrutamento de mulheres após períodos sem trabalhar e suporte a organizações que apoiam a equidade de gênero.



Corporate ESG Awards 2023: a Companhia conquistou medalha de prata nas categorias Melhor Empresa em Diversidade, Equidade e Inclusão e Melhor Empresa em Relatório de Sustentabilidade. O Corporate ESG Awards 2023 reúne as companhias de capital aberto com melhor desempenho em áreas de ESG no mundo.



IDIVERSA B3: a TIM é a única operadora do setor de telecomunicações no novo índice da bolsa brasileira, que considera critérios de gênero e raça para selecionar as empresas que vão fazer parte da carteira, que conta com 79 ativos de 75 companhias em dez setores econômicos.



Índice Teva Mulheres na Liderança: a TIM é reconhecida entre as empresas da com maior proporção de mulheres nos cargos de liderança.



Great Place to Work (GPTW): a TIM conquistou a 12ª colocação entre as 150 Melhores Empresas para se trabalhar no Brasil; pelo segundo ano consecutivo entrou no ranking de tecnologia da GPTW, ocupando o 7º lugar; subiu quatro posições no ranking RJ, ficando em 4º lugar entre as empresas de grande porte e ficou em 25º lugar no ranking Mulheres



TOP Employers: pelo terceiro ano consecutivo, a TIM Brasil conquistou o selo internacional TOP Employers, que certifica empresas que desenvolvem as melhores práticas em gestão de pessoas.



Melhores e Maiores da Exame: a Companhia venceu, em 2023, a categoria Tecnologia e Telecomunicações da premiação, que destaca as principais empresas do Brasil em seus setores de atividade. O prêmio é resultado da nossa liderança consolidada no 4G, nosso protagonismo na implementação do 5G no Brasil, da combinação das melhores ofertas e serviços com a melhor rede e dos resultados financeiros positivos. Fomos reconhecidos, ainda, pelas nossas práticas internas, em busca de uma empresa mais ágil e sustentável, que faz a diferença para os clientes.

Ações de conscientização, treinamento e desenvolvimento

Para fortalecer a cultura organizacional e promover o desenvolvimento contínuo, a TIM investe em ações de onboarding, capacitação e inclusão. Os treinamentos abordam temas essenciais como diversidade, direitos humanos, segurança da informação, combate a corrupção e meio ambiente, reforçando o compromisso com boas práticas ESG.

A plataforma TIM+ Conhecimento integra o ecossistema de aprendizado e acelera o desenvolvimento digital dos colaboradores. Os programas de upskilling e reskilling são focados em competências de dados, como AI, cibersegurança, IoT e metodologias ágeis.

A Onda Digital, impulsionou a formação de competências técnicas e comportamentais por meio de ações integradas de aprendizagem e aculturação. O programa conta com quatro iniciativas principais: Data Academy, TIM AI Academy, TIM Agile Academy e Digital Mindset Assessment.

A TIM investiu mais de R\$ 9 milhões em capacitação, somando mais de 328 mil participações e 480 mil horas de treinamento, com média de 42 horas por colaborador e R\$ 1.028 investidos por pessoa treinada. No pilar de diversidade e inclusão além de ações de comunicação e campanhas alinhadas ao calendário da ONU, a TIM realiza o projeto “Chama pro TIME”, no qual colaboradores são convidadas indicar candidatos de grupos minorizados para oportunidades na TIM. Durante o ano, também continuamos com o nosso banco de talentos LGBTI+, Pessoas com Deficiência, Pessoas Negras, Pessoas 50+, Mulheres Tech e Mulheres Líderes, disponíveis a toda a sociedade, divulgado através das nossas campanhas ao longo do ano e do site externo.

Os Grupos de afinidade promovem escuta, acolhimento e proposição de iniciativas, com mais de 500 participantes voluntários representando pilares como Gênero, Raça, LGBTI+, Gerações e PCDs. Os participantes podem ser pessoas aliadas ou com representatividade nos pilares. Iniciativas do app Teclado Consciente, os Guias de Diversidade e o programa TIM Convida reforçam o compromisso com a inclusão e o respeito.

Na busca por garantir o bem-estar e a saúde de colaboradores(as) por meio da gestão humanizada de ambientes acolhedores, a TIM preza pela saúde mental, disponibilizando na Plataforma TIM Aprendizagem um curso específico voltado para a Saúde Mental, jornadas de trabalho adequadas e flexíveis e pela promoção da diversidade. A Companhia busca oferecer um pacote de benefícios amplo e capaz de abranger as diferentes dimensões do bem-estar, com critérios de elegibilidade que podem ser específicos ou relacionados ao grau e cargo ocupado. Os benefícios evoluem de acordo com as práticas de mercado e Acordo Coletivo de Trabalho, assim como conforme as expectativas e necessidades das pessoas, contribuindo para a qualidade de vida e o bem-estar de profissionais para além dos aspectos de saúde ligados ao trabalho.

Como Empresa Cidadã, a TIM oferece a todas as pessoas colaboradoras contratadas no regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) períodos de licença maternidade e paternidade estendidos – de 180 dias para as mulheres e 20 dias para os homens – e auxílios financeiros para gastos com babá, creche, pré-escola, e compra de produtos infantis em rede de farmácias e supermercados (Meu

Primeiro Benefício), mensalmente. A TIM também oferece auxílio a colaboradores(as) com filhos(as) sem condições mínimas de autocuidado, ou seja, com deficiências que demandam supervisão permanente.

Além disso, visando valorizar colaboradores(as) de grupos minorizados, oferecemos assistência jurídica para tratativa de possíveis casos de discriminação de qualquer natureza, consideramos relações homoafetivas em todas as cláusulas de nossa política de dependentes (cônjuge e filhos/as), bem como em licenças de união estável, e contamos com cláusula específica de “Justificativa Ausência Apoio Transição de Gênero” em nosso Acordo Coletivo de Trabalho 22/24.

A possibilidade de trabalho remoto (Flex Office) e de flexibilidade nos horários de início e fim do expediente (Flex Time) é oferecida desde 2017.

E ainda há os Eco Protetores, que são 556 pessoas entre colaboradores próprios e profissionais prestadores de serviço que realizam atividades que podem ter impacto ambiental e que a TIM investiu 4.448 horas de treinamento no ano de 2024 para deixá-los cada vez mais preparados para a realização de suas atividades, sempre respeitando e cuidando do meio ambiente.

Perfil de Colaboradores – Censo de Diversidade, Inclusão e Bem-estar

Em 2023, a TIM realizou o **1º Censo de Diversidade, Inclusão e Bem-estar**, em parceria com a Blend Edu | Diversidade SA. Com 70% de adesão, a pesquisa permitiu mapear e atualizar o perfil demográfico da empresa, além de avaliar a percepção e o grau de maturidade em relação à diversidade, cultura inclusiva e bem-estar. Foram analisados sete eixos: comunicação inclusiva, infraestrutura e processos acessíveis, liderança inclusiva, representatividade, educação e empoderamento, negócios inclusivos e cultura inclusiva.

Entre os destaques, o índice de NPS foi de 79, indicando que a maioria das pessoas recomenda a TIM como um bom lugar para trabalhar. Além disso, 93% afirmaram que a comunicação interna engaja o tema de Diversidade e Inclusão, e 85% acreditam que a empresa se posiciona de forma clara sobre o tema. A pesquisa também evidenciou que 85% das pessoas percebem que a TIM oferece recursos de acessibilidade para o bom desempenho do trabalho, e 88% acreditam que a empresa se preocupa com o bem-estar de forma genuína. Esses resultados refletem a consolidação de uma cultura inclusiva na TIM, construída ao longo dos anos.

Os dados quantitativos revelam a diversidade do quadro de colaboradores:

- 51% são mulheres
- 41% pessoas negras
- 4% pessoas com deficiência
- 12% pessoas LGBTQIA+
- 20% têm mais de 45 anos

Esses indicadores demonstram o compromisso da TIM com a valorização da diversidade e promoção da equidade de oportunidades.

Indicadores de Diversidade e Inclusão

	Unidade	2021	2022	2023	2024
Percentual de mulheres no conselho de administração da empresa	%	33	30	30	30
CFO é uma mulher	Yes/No	Yes	Yes	Yes	Yes
CDO ou executivo dedicado principalmente a D&I (dois níveis de gestão executiva)	Yes/No	Yes	Yes	Yes	Yes
Percentual de mulheres na gestão	%	33,58	34,41	36,23	37,4
Percentual de mulheres na gestão sênior	%	18	23	25	26
Percentual de mulheres na gestão intermediária	%	35	32	34	38
Percentual de mulheres em posições não gerenciais	%	47,94	47,89	52,15	52,89
Percentual de mulheres na força de trabalho	%	51	51	51	51
Percentual de mulheres promovidas	%	52,84	50,06	56,04	54,41
Percentual de mulheres com funções nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática	%	21,91	24,97	24,58	25,28
Percentual de vagas abertas preenchidas por candidatos internos (contratações internas)	%	32	33	31	35
Percentual de contratação de mulheres	%	49,77	50,50	49,84	52,38
Percentual de mulheres que deixaram a empresa	%	46,76	49,61	50,28	47,74
Percentual de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receitas	%	36	36,5	38,1	41,63
Plano de ação com metas para aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança	Yes/No	Yes	Yes ¹	Yes	Yes

Plano de ação com metas para aumentar a representatividade feminina na empresa	Yes/No	Yes	Yes ¹	Yes	Yes
Disparidades salariais médias ajustadas entre homens e mulheres com ajustamentos razoáveis efetuados para ter em conta o papel, a localização e a posse	% média salarial de mulheres/ média salarial de homens	0,99	0,99	0,98	0,97
Disparidades salariais médias brutas entre homens e mulheres	% média salarial de mulheres/ média salarial de homens	0,63	0,64	0,65	0,65
Plano de ação com prazo para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres	Yes/No	Yes	Yes	² Yes	Yes
Remuneração de executivos ligada à diversidade de gênero ou diversidade, gênero e inclusão (DEI)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Licença parental remunerada para o cuidador principal (Número de semanas de licença maternidade totalmente remunerada oferecida)	Nº	26	26	26	26
Licença parental remunerada para o cuidador não principal (Número de semanas de licença paternidade)	Nº	3	3	3	3
Taxa de retenção após 12 meses de retorno da licença	%	75	70	71	71,8
Serviços de apoio à família ou subsídios através da empresa	Yes/No	Yes	Yes	Yes	Yes
Política de trabalho flexível	Yes/No	Yes	Yes	Yes	Yes

Informações adicionais:

A TIM dispõe de planos de ação para aumentar a representatividade de mulheres em posições de liderança e uma política formal de recrutamento que prevê 50% de mulheres nas listas finais do processo seletivo para posições de liderança. Como contamos com equidade de gênero no quadro geral de colaboradores, com 51% de mulheres (em linha com dados do Censo IBGE), não temos plano de ação para aumentar o número de mulheres nesse contexto. Além disso, cabe destacar que, desde 2021, a TIM possui uma meta de mulheres na liderança em seu Plano ESG.

Desde 2021, a liderança da TIM possui metas anuais relacionadas a gender pay gap, vinculadas à sua remuneração. Para alcançar estas metas anuais, são estabelecidas, também anualmente, ações para efetivamente equiparar o salário entre os diversos gêneros da companhia.

Regulation, Institutions, Public Relations & Sustainability | ESG

esg@timbrasil.com.br