



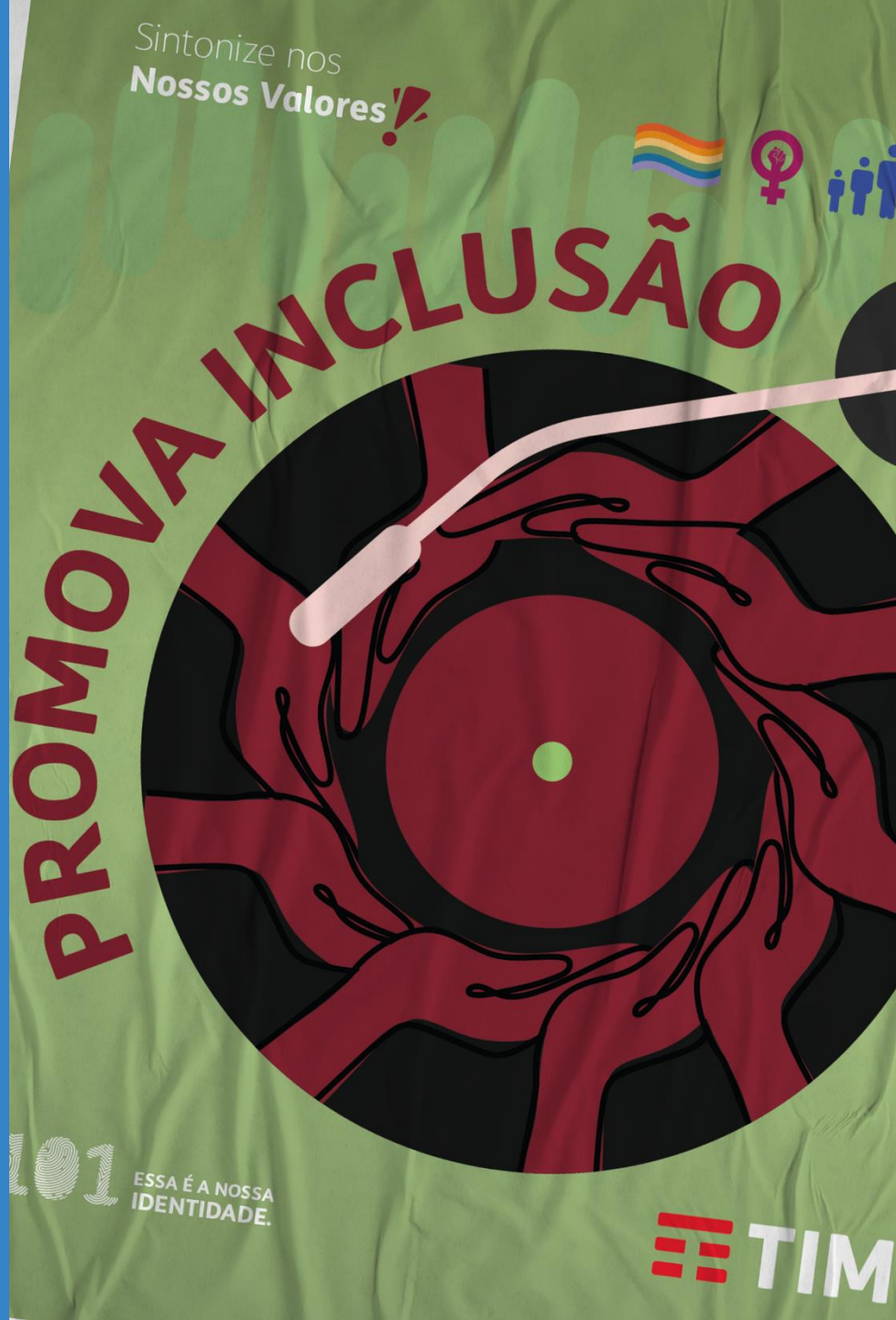
Audiência pública – Comissão de
Defesa dos Direitos das Pessoas com
Deficiência

Câmara dos Deputados

Data: 06/05/25

Cleber Affanio – Diretor de Relações Institucionais

Sumário



1. *Números atuais e TAC*
2. *Pilares estratégicos de D&I*
3. *Detalhamento do modelo de trabalho*

1. Números atuais e TAC

Números atuais e TAC

A Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência) exige que empresas com 100 ou mais empregados reserve um percentual de vagas para pessoas com deficiência. Esse percentual varia de 2% a 5%, dependendo do tamanho da empresa. No caso da TIM, temos a obrigação máxima de 5% do quadro;

Atualmente temos 9.104 colaboradores totais e 435 pessoas com deficiência. Em relação à previsão legal, atingimos 97% da meta (cerca de 4,78%), faltando 21 colaboradores.

Assinamos um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT) em abril de 2024, elastecendo o prazo para cumprimento legal até outubro de 2025.

2. Pilares estratégicos de Diversidade e Inclusão.

Pilares estratégicos

Criação da área de D&I em modelo integrado com foco para quatro frentes de atuação



Empregabilidade

Ações internas e externas voltadas para evolução da representatividade de pessoas com deficiência na TIM, como por exemplo, campanhas para aumentar o banco de talentos e vagas dedicadas ao público.

Acessibilidade

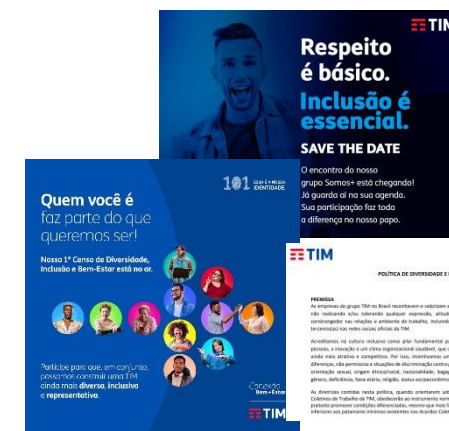
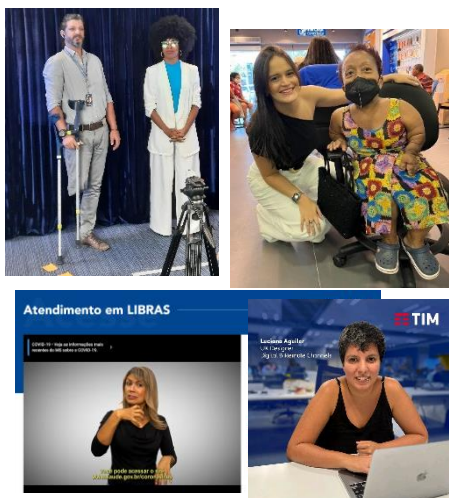
Revisão de processos internos para garantir recursos de acessibilidade e tecnologias assistivas, tanto para as nossas pessoas com deficiência, como também, clientes com deficiência que possuem um plano TIM.

Sensibilização

Campanhas contínuas de comunicação interna, externa e educação corporativa, para promoção de cultura anticapacitista, empoderamento das nossas pessoas com deficiência e reforço do papel da pessoa aliada.

Governança e ações transversais

Iniciativas de sustentação para evolução do programa de D&I, como monitoramento de indicadores, pesquisas internas, revisão de políticas e ações de acolhimento às nossas pessoas com deficiência.



3. Detalhamento dos pilares estratégicos

Nossos pilares estratégicos

Empregabilidade: campanhas para atração de talentos e vagas dedicadas

Empregabilidade



TIM +Diversa

Vagas dedicadas. Em 2024, foram 50 vagas exclusivas. No total, foram 159 contratações em 2024.



Programa de indicação interno

Pessoas colaboradoras podem indicar talentos com deficiência para R&S avaliar oportunidades de trabalho.



Patrocínio de Feiras de Empregabilidade

Circuito Dia D, Inclui PCD, Oportunidades MPT são algumas feiras que participamos.



Banco de talentos

Banco para potencializar shortlist de pessoas candidatas. Comunicação massiva interna e externa.

Nossos pilares estratégicos

Acessibilidade: Foco em clientes TIM e nossas pessoas com deficiência

Acessibilidade

Pessoas com deficiência externas



Projeto Lojas +Acessíveis



Doação cadeira de rodas (Instituto TIM)



Ranking ANATEL (Vencedora em 2019, 2021 e 2024)



Pessoa dedicada para acessibilidade em canais digitais

Pessoas com deficiência internas



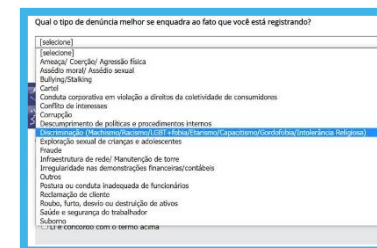
Projeto de obras que garante acessibilidade nos prédios

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

Apoio psicológico e assistência jurídica criminal gratuitos para vítimas de capacitismo



Auxílio de custo para filhos com deficiência severa



Canal de denúncias com opção exclusiva de capacitismo

Nossos pilares estratégicos

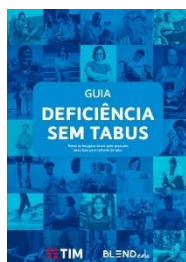
Sensibilização: Iniciativas de treinamento e comunicação para conscientizar a TIM e a sociedade

Sensibilização



TIM Convida

Evento no Youtube da TIM, para conscientização interna e externa sobre a inclusão anticapacitista.



Cartilha Deficiência sem tabus

Guia de bolso sobre conceitos e dicas práticas para inclusão de pessoas com deficiência.



Lives para Liderança

Letramento em como ser uma liderança com atitudes anticapacitistas e como promover a inclusão em projetos.



App Teclado consciente

App gratuito que sinaliza expressões capacitistas quando digitadas no teclado e sugere substituição inclusiva.



Lives internas

Bate-papo sobre pautas relacionadas à inclusão de todas as pessoas com deficiência.



Cartilha Deficiência sem tabus para líderes

Cartilha exclusiva para lideranças sobre como fazer uma gestão inclusiva

Nossos pilares estratégicos

Políticas, projetos e fluxos transversais como suporte à inclusão anticapacitista



Governança e ações transversais



Censo D&I e Bem-estar

Radار de percepção qualitativa para pessoas com deficiência.



Grupo de afinidade Somos+

Pessoas voluntárias com deficiência e aliadas para desenvolverem projetos anticapacitistas (80 integrantes)



Signatários da REIS

Maior fórum empresarial sobre o tema, reunindo grandes empresas para parcerias em projetos.



Bateria Instituto TIM

Iniciativa para promover socialização e desenvolvimento de pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade



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.

Política D&I

Documento normativo com posicionamento anticapacitista e os macro compromissos sobre inclusão de pessoas com deficiência.



Benefícios diferenciados

Colaboradores(as) com deficiência próprios do TIMe são isentos de taxa de coparticipação do plano de saúde. Flexibilização do modelo de trabalho híbrido.



Agradecemos

Todos os direitos reservados à TIM Brasil®.

O conteúdo desse material só deve ser compartilhado com autorização.