



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo:
Human Resources & Organization

Código Documento: **PL.345**

Versão:
00

Data de Emissão:
14/12/2021

Mapa de Processos TIM:
Enterprise Management-HRM-01-HR Policies & Practices

POLÍTICA DE PREVENÇÃO, COIBIÇÃO E GERENCIAMENTO ÀS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E *BULLYING*

Presente documento foi redigido de acordo com o Código de Ética e Conduta, Programa de Anticorrupção, Política de Conflito de Interesses e os Princípios Gerais do Controle Interno do Grupo Telecom Itália.

Uso Interno

TIM S.A

Todos os direitos reservados

A cópia deste documento não é válida em meio impresso.

**Página
1 de 15**



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

QUADRO DE FORMALIZAÇÃO

	Nome	Função
ELABORADO POR:	Alan Jonathan da Silva Kido	HRO – HR Development, Education & Inclusion Management - People Caring & Inclusion Management
	Fillipe Xavier Da Silva	HRO – HR Development, Education & Inclusion Management - People Caring & Inclusion Management
	Fernanda Luiza De Azevedo Lima	HRO – HR Development, Education & Inclusion Management - People Caring & Inclusion Management
	José Luiz Froes	HRO – Industrial Relations & HR Services -Trade Union Relations & Labour Consulting
	Grazielle Cunha Rios Viggiano	HRO – Industrial Relations & HR Services Trade Union Relations & Labour Consulting
VERIFICADO POR:	Giacomo Strazza	HRO – HR Development, Education & Inclusion Management
	Marcello Elias Dias Curvelo	HRO – HR Management, Planning & Compensation
	Marina Benignetti	HRO – Organization & Processes
	Maria Antonietta Russo	HRO – Industrial Relations & HR Services
	Marcio Couto Lino	Regulatory Institut. and Press Relations – Environmental, Social & Governance
	Heros Fabiano dos Santos	BSO – Security Operations
	Sylvia Tatiana Cherobim Figueiredo	Legal - Operative Litigation
	Betina Bortolotti Calenda	Legal – Labour Litigation
	Wilka Maria Rodrigues	Compliance - Processes & Financial Compliance
	Marcia Regina Cavalcante	Compliance - IT & Security Compliance
Leonardo Tadeu Soares	Compliance - Governance & Integrity Compliance	
Mariana Borgatello	Audit - Planning, Forensic & Special Audit Proj.	
APROVADO POR:	Maria Antonietta Russo	Human Resources & Organization
	Mario Girasole	Regulatory Institut. and Press Relations
	Jaques Horn	Legal & Corporate Affairs
	Bruno Gentil	Business Support Officer
	Piero Formica	Compliance
	Luca Fadda	Audit
COMUNICADO:	Gustavo de Castro Brantes	CFO – Risk Management

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 2 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo:
Human Resources & Organization

Código Documento: **PL.345**

Versão:
00

Data de Emissão:
14/12/2021

HISTÓRICO DAS REVISÕES

Nº Versão	Descrição	Data
00	Emissão inicial.	14/12/2021



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo:
Human Resources & Organization

Código Documento: **PL.345**

Versão:
00

Data de Emissão:
14/12/2021

ÍNDICE

PREMISSA	5
1. DESTINATÁRIOS	5
2. OBJETIVO E CAMPO DE APLICAÇÃO	5
3. REFERÊNCIAS.....	8
4. DESCRIÇÃO GERAL DO PROCESSO E DAS RESPONSABILIDADES	9
5. GLOSSÁRIO	12
6. ANEXOS	15



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

PREMISSA

As empresas do grupo TIM no Brasil reconhecem e valorizam as diversidades em todas as suas relações e como signatária do Pacto Global das Nações Unidas desde 2008 (<https://www.unglobalcompact.org/>), a TIM Brasil reitera seu compromisso com a aplicação dos dez princípios do Pacto, que reforça a valorização e o respeito aos direitos humanos e rejeita todas as formas de discriminação, não realizando e/ou tolerando qualquer expressão, atitude ou comportamento discriminatório, constrangedor, de assédio moral e sexual, *bullying* e *stalking* nas relações e no ambiente de trabalho, incluindo o posicionamento de colaboradores(as) e terceiros(as) em suas redes sociais ou outras interações, em qualquer ambiente, inclusive digital, nas redes sociais oficiais da TIM Brasil ou fora delas.

A cultura inclusiva é pilar fundamental para promover a experiência positiva no ambiente de trabalho e para que as pessoas possam se expressar e se desenvolver em um bom clima organizacional. Por isso, prezamos por uma postura de respeito às diferenças, à integridade física e moral, aos direitos e à dignidade das pessoas e repudiamos toda e qualquer forma de discriminação, intolerância, ofensa, perseguição, intimidação e/ou assédio verbal ou não verbal, sobretudo de caráter sexual, ou relacionados a gênero, orientação afetivo-sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, crença, entre outros.

1. DESTINATÁRIOS

Esta política aplica-se a todos(as) colaboradores(as), estagiários(as) e jovens aprendizes da TIM Brasil, e também a colaboradores(as) terceiros(as), empresas parceiras de negócio, empresas fornecedoras e prestadoras de serviço nas interações e/ou ambiente de trabalho da TIM Brasil, incluindo teletrabalho e ou home office.

2. OBJETIVO E CAMPO DE APLICAÇÃO

Esta política tem como objetivo definir as diretrizes, critérios e processos para prevenir, coibir e gerir episódios de qualquer ato de assédio moral e sexual, *bullying*, discriminação e intimidação, que se aplica tanto nas sedes e escritórios da TIM Brasil, incluindo as áreas externas, quanto fora dos locais TIM como, por exemplo, em escritórios de clientes, durante eventos e viagens corporativas, reuniões, espaços virtuais (intranet, e-mail, chat, ferramentas de videoconferência, rede social, canais internos etc.) e todas as situações sociais relacionadas à TIM Brasil e o seu negócio.

De forma ampla, esta política também se aplica a qualquer contexto de trabalho, processo ou relação profissional e não tolera qualquer forma de *bullying*, discriminação ou assédio, real ou percebido, com base no sexo, raça, etnia, cor da pele, crença, religião ou ideologia, orientação afetivo-sexual, identidade ou expressão de gênero (incluindo autoimagem, aparência ou comportamento), vestuário, redesignação de gênero, nacionalidade, idade, presença de deficiência, estado civil, união civil, sobre a gravidez e maternidade, sobre as condições médicas também relacionadas com a gravidez ou o parto, sobre potencial/alegada vítima de violência doméstica, ofensas sexuais, perseguição, desemprego ou qualquer

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 5 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

outra condição, assim como repudia toda e qualquer atividade em condição análoga a de escravo, bem como o trabalho infantil.

Entende-se por assédio uma ampla gama de comportamentos de natureza ofensiva ou ameaçadores, que importunam ou perturbam de forma inconveniente, como perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém para difamar ou mostrar hostilidade, aversão a uma pessoa por sua pertença pessoal (ou de um membro da família) a uma raça, etnia cor da pele, credo, religião, ideologia, gênero, nacionalidade, idade, estado civil, presença de deficiência, estado de gravidez/maternidade e/ou qualquer outra categoria protegida por lei. Podendo ser tentado ou efetivamente cometido de forma – isolada ou repetida, de caráter psicológico, físico ou verbal, que:

- Tenha por objetivo ou efeito interferir nos hábitos de vida ou na dignidade de uma pessoa, causando um estado geral de medo ou ansiedade;
- Tenha por objetivo ou efeito criar um ambiente intimidador, hostil e ofensivo nas relações de trabalho;
- Tenha por objetivo ou produza o efeito de interferir sem razão no desempenho laboral de uma pessoa;
- Tenha o efeito de impactar nas diferentes oportunidades de emprego de uma pessoa.

Assédio moral:

O assédio moral é toda conduta ligada à cultura organizacional e à hierarquia, que se caracteriza como a ofensa ou violação à moral, dignidade e autoestima de uma pessoa, que se refere à sua liberdade, honra, saúde (mental ou física) ou imagem. Ele pode ocorrer por meio de práticas hostis, palavras, escritos, atos, comportamentos, gestos ou qualquer outra situação que traga danos para a pessoa, fazendo com que se sinta desestabilizada e/ou inferiorizada em seu trabalho.

Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, colocando em risco a saúde, a própria vida da pessoa e seu emprego.

Assédio moral no trabalho - No ambiente de trabalho, atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações, praticada por uma ou mais pessoas contra seus subordinados ou pares, colegas de trabalho com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho, também são assédio moral. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas no âmbito profissional.

São quatro as principais formas de concretização do assédio moral: provocar o isolamento da vítima no ambiente do trabalho; exigir o cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; fazer referências indiretas negativas à intimidade da vítima; e ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima.

Uso Interno	TIM S.A Todos os direitos reservados	Página 6 de 15
	A cópia deste documento não é válida em meio impresso.	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Assédio sexual:

O assédio sexual é definido como toda forma de abordagem, verbal ou física, persistente e não solicitada, em que a pessoa assediadora visa a obter vantagens sexuais da pessoa assediada, utilizando-se de uma situação mais favorável na relação de trabalho.

No Brasil o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

É um tipo de assédio que pode acontecer na forma de palavras, ações, olhares, gestos, símbolos ou comportamentos de natureza sexual indesejáveis e não solicitados que fazem a pessoa alvo do assédio se sentir desconfortável.

O assédio sexual é um ato que atende às seguintes características:

- indesejado, ou seja, não solicitado/não consentido pela pessoa assediada;
- com conotação sexual, referente à livre autodeterminação sexual da pessoa;
- expressa em forma física, verbal ou não verbal (com palavras e/ou ações em concreto).

E pode ser expresso nos seguintes exemplos de comportamentos:

- Contato físico indesejado e inadequado de natureza sexual, como: tocar, beliscar, acariciar, beijar, abraçar, agarrar, roçar ou bater no corpo de outra pessoa (seja com o próprio corpo ou com outros objetos);
- Avanços ou propostas sexuais indesejadas, como: pedidos de favores sexuais, acompanhados de ameaças ou promessas, implícitas ou explícitas, relativas à avaliação do desempenho laboral, promoção, outros benefícios ou, vice-versa, desvantagens laborais;
- Gestos, piadas sexuais e/ou sexistas, provocações, piscadelas vulgares ou inapropriadas, contato físico voluntário indesejado ou irritante e observações verbais sobre a aparência física de uma pessoa ou partes anatômicas do corpo;
- Exposições sexuais ou discriminatórias no local de trabalho ou publicações de material pornográfico ou sexualmente degradante;

O assédio pode ocorrer independentemente do gênero, identidade de gênero, orientação afetivo-sexual e pode também ocorrer entre pessoas do mesmo gênero.

Importunação Sexual:

A importunação sexual também é crime, conforme art. 215-A do Código Penal, definido como “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. A pena prevista é de reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Bullying:

O *bullying* é todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitiva que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, em quaisquer ambientes, com o

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 7 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à potencial/alegada vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas, que colocam o indivíduo em estado de vulnerabilidade

Stalking (perseguição):

O *stalking* são atos repetitivos de perseguição física ou psicológica que imponham medo a alguém. Tal perseguição pode ocorrer pessoalmente ou virtualmente (ligações e mensagens incessantes, contatos e buscas através de redes sociais).

O *stalking* é crime e está definido no art. 147-A do Código Penal: “Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. A pena prevista é de reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos e multa, se o ato não constitui crime mais grave.

3. REFERÊNCIAS

Internas:

- Código de Ética e Conduta;
- Política de Direitos Humanos;
- Política de Diversidade e Inclusão – PL.201;
- Responsabilidade Social nas empresas do Grupo TIM no Brasil - PL.100;
- Política de Direitos Humanos da TIM;
- Política Canal de Denúncias - PL.835;
- Canal de Denúncias – POP.836;
- Recrutamento e Seleção – PL.210;
- Acordo Coletivo de Trabalho;
- Mapa de Macroprocessos TIM;
- Modelo Organizacional da TIM S.A;
- Gestão por Processos – PL.001;
- Gestão e Mapeamento de Processos – POP.002;
- Aprovar Processos Empresariais – IO.003;
- Classificação e Gestão das Informações – PL.051;
- Regulamento Grupos de Afinidade TIM;
- Manual Sistema de Gestão Antisuborno e Anticorrupção;
- Código de Defesa do Consumidor.

Externas:

- Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e Convenções e Recomendações da OIT;
- Pacto Global das Nações Unidas;
- Documento Declaração Universal dos Direitos Humanos DUDH;
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Uso Interno	TIM S.A Todos os direitos reservados	Página 8 de 15
	A cópia deste documento não é válida em meio impresso.	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

- Código Penal Brasileiro;
- Código de Processo Penal Brasileiro;
- Código Civil Brasileiro.
- Lei 13.146/2015 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), sancionada em 06/07/2015 e em vigor oficialmente em 06/01/2016;
- Lei 7.716/1989 Lei sobre Racismo;
- Lei de Estágio nº 11.788 atualizada em 2008;
- Leis 10.097/00 (Lei da Aprendizagem), 11.180/05 e 11.788/08;
- Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais);
- Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei 8.069/90.

4. DESCRIÇÃO GERAL DO PROCESSO E DAS RESPONSABILIDADES

É essencial para o cuidado e proteção das pessoas, do ambiente de trabalho e da reputação da TIM Brasil que todos(as) os(as) colaboradores(as) possam relatar, de boa-fé, de forma anônima ou não, quaisquer atos de assédio, intimidação ou comportamento impróprio. Portanto, a TIM enfatiza a importância de as pessoas relatarem tais condutas e o compromisso da empresa em apoiar e proteger quaisquer alegadas vítimas ou testemunhas.

A TIM compromete-se a apurar e gerir toda denúncia relacionada a um episódio de assédio, comportamento impróprio, *bullying*, discriminação, intimidação e *stalking*, garantindo a confidencialidade e não tolerando qualquer tipo de retaliação à pessoa que de boa-fé:

- relatar ou denunciar comportamento proibido ou impróprio no local de trabalho;
- participar ativamente do processo de relato/denúncia;
- fornecer suporte ao processo de análise e apuração do relato/denúncia.


Os casos previstos nesta Política, deverão ser tratados também no âmbito da Comissão de Apuração de Denúncias, composta pelas Funções Audit, Legal, Human Resources & Organization, Compliance e Security Operations, no âmbito da função Business Support Officer, que deverão se reunir tempestivamente.

Esta Comissão deverá avaliar e deliberar sobre todas as denúncias de assédio, *bullying* ou discriminação, exceto quando a pessoa denunciada for membro integrante da Comissão ou ocupar cargo de diretoria ou vice-presidência, nesses casos seguirá o fluxo definido na PL.835 do Canal de Denúncias.

O monitoramento dessas denúncias ou quaisquer outros processos vinculados as mesmas, é de responsabilidade da Comissão, a fim de detectar eventuais fragilidades no sistema de controle interno e da gestão dos riscos.

Após a definição da medida disciplinar pela Comissão a denúncia será encerrada no Canal de Denúncias e somente então a função Human Resources & Organization, e qualquer outra função que se fizer necessária,

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 9 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	

		<i>Tipo de Documento:</i> POLÍTICA	
Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021

deverá proceder com a aplicação da respectiva medida definida, conforme cenário de procedência, inconclusão ou improcedência.

A TIM também reforça que nenhuma consequência adversa poderá incidir sobre aquelas pessoas que, de boa-fé, efetuarem uma denúncia sobre eventuais situações de desrespeito a esta política ou qualquer outro documento normativo interno vigente, sendo também assegurado sigilo à pessoa denunciante em caso de denúncias identificadas, salvo quando indispensáveis à devida apuração dos fatos. O sigilo da denúncia poderá ser quebrado em razão de ordem judicial.

Esta prerrogativa não afasta, entretanto, a tomada de decisão da Companhia no âmbito da gestão de pessoas, no que se refere à aplicação de medida disciplinar e de rescisão do contrato de trabalho por outros motivos.

Esta política também prevê que realizar uma denúncia de má-fé, com o único propósito de prejudicar outra pessoa, também é considerada uma violação desta política, sendo, portanto, passível a aplicação de medida disciplinar.

Em caso de ocorrência ou tentativa de assédio moral e sexual, *bullying*, discriminação, intimidação, *stalking* ou comportamento impróprio, o(a) colaborador(a) - sem prejuízo da possibilidade de recorrer às autoridades competentes - tem o direito de denunciar através do Canal de Denúncias, principal canal da companhia para esta finalidade, disponível nas versões em Português e Inglês para o público interno e externo, cujo acesso poderá ocorrer tanto pela Intranet Corporativa (TIM UP) quanto pela Internet (<https://site.tim.com.br/rj/canal-de-denuncias>) ou por telefone (0800 900 8007), disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. O Canal de Denúncias possui acessibilidade a pessoas com deficiência visual e auditiva.

É disponibilizado ao denunciante no portal do Canal de Denúncias a possibilidade de escolha da tipologia que mais se enquadra nos fatos a serem relatados, sendo elas Assédio moral/ Assédio sexual/ Discriminação/ Bullying e *Stalking*.

O Canal de Denúncias gerido pela Função Audit - Planning Forensic & Special Audit Projects deverá tratar a denúncia conforme previsto no seu quadro normativo, POP.836 - Canal de Denúncias.

Qualquer situação relacionada aos casos previstos nesta política que seja de conhecimento de qualquer colaborador(a), por meio de uma denúncia de outra pessoa, de afirmativas retratadas em documentos formais ou caso tenha presenciado algum fato, terá a obrigação de retransmiti-la imediatamente ao Canal de Denúncias, guardado o sigilo desta comunicação, ou seja, não poderá divulgar para terceiros estranhos ao Canal de Denúncias e muito menos reproduzir cópia dos fatos reportados. Também, nos casos necessários, deverão dar sua colaboração e apoio na apuração da denúncia.

A omissão também poderá caracterizar a violação desta política, ou seja, a ausência do envio/repasso de uma denúncia recebida de outra pessoa, por parte do funcionário, viola a política, assim como também ao Código

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 10 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

de Ética e de Conduta da TIM S.A., estando, portanto, este funcionário, sujeito à aplicação de medida disciplinar, por parte da Função Human Resources & Organization.

Os casos recepcionados pela Função Human Resources & Organization, além de serem reportados ao Canal de Denúncias, deverão ser sinalizados às alegadas vítimas a respeito da abertura da denúncia.

4.1. COMPROMISSOS

4.1.1. Compromissos da TIM Brasil

No contexto de casos relacionados a atos de assédio, moral e sexual, intimidação ou *bullying* a TIM compromete-se a:

- Promover e zelar por um ambiente e relações de trabalho livre de condutas e práticas em desacordo com os valores e princípios previstos no código de Ética e Conduta da empresa;
- Garantir que cada colaborador(a) seja tratado(a) com respeito pelo(a) gestor(a), colegas, empresas fornecedoras e parceiras e clientes, a fim de preservar sua integridade psicológica e física;
- Disponibilizar conteúdo, ações educativas e de sensibilização sobre assédio moral, sexual, *bullying* e outras formas de discriminação, assim como sobre o conteúdo e aplicabilidade desta política para todos(as) os(as) colaboradores(as) próprios(as), garantindo também meios de disseminação para terceiros(as), empresas parceiras, fornecedoras e prestadoras de serviço;
- Não tolerar qualquer comportamento de atos de assédio, moral e sexual, intimidação ou, *bullying*, assim como qualquer tipo de discriminação no ambiente e relações de trabalho;
- Apurar todas as denúncias registradas no Canal de Denúncias;
- Proteger todos(as) os(as) colaboradores(as), alegadas vítimas, garantindo a privacidade e coibindo qualquer retaliação;
- Oferecer apoio e suporte psicológico para a pessoa assediada/suposta vítima imediatamente após tomar conhecimento da denúncia;
- Adotar medida necessária para garantir a cessação do comportamento indesejado à pessoa assediada;
- Responsabilizar-se no âmbito do Grupo TIM, através da Comissão de Apuração de Denúncias, pelo caso denunciado e adotar a medida necessárias e adequadas para tratativa;

4.1.2. Compromissos dos(as) colaboradores(as)

No contexto de casos relacionados a atos de assédio, moral e sexual, intimidação ou *bullying* os(as) colaboradores(as) se comprometem a:

- Respeitar e cumprir todas as premissas desta política, a fim de criar e manter um ambiente de trabalho respeitoso e harmonioso, evitando palavras, condutas e comportamentos intimidantes, hostis, degradantes, humilhantes, ofensivos e indesejáveis;

Uso Interno	TIM S.A Todos os direitos reservados	Página 11 de 15
	A cópia deste documento não é válida em meio impresso.	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

- Atuar com foco no respeito aos direitos, valores e dignidade das pessoas em todas as relações de trabalho, em um ambiente no qual a intimidação, o assédio, o *bullying* e o comportamento sexual impróprio sejam inaceitáveis;
- Denunciar, de boa-fé, qualquer comportamento, prática ou fato em desacordo com esta política, caso tenha presenciado, recebido alguma evidência, tomado conhecimento por meio de outra pessoa ou tenha sido a pessoa assediada/alegada vítima;
- Não realizar uma denúncia de má-fé com propósito de prejudicar outra pessoa, ciente de que este ato também é considerado uma violação desta política e passível à aplicação de medida disciplinar.

4.1.3. Compromissos da liderança / gestão imediata

O time de liderança/gestão imediata deverá cumprir os compromissos acima (item 4.1.2) e adicionalmente se compromete a:

- Ser exemplo de conduta e comportamento no cumprimento desta política;
- Zelar, estimular e promover em sua equipe um ambiente e relações de trabalho pautadas no respeito e no cumprimento de todas as premissas desta política;
- Coibir e prevenir em seu time quaisquer condutas e comportamentos intimidantes, hostis, degradantes, humilhantes, ofensivos, indesejáveis e em desacordo com esta política;
- Atuar na prevenção de atos de assédio, moral e sexual, intimidação ou *bullying* no exercício de sua gestão, garantindo a disseminação e orientação do tema, incluindo o conteúdo dessa política, para a equipe;
- Reportar ao Canal de Denúncias ou à pessoa representante/parceira de negócio (*Business Partner*) HRO qualquer situação em desacordo com esta política.

4.2. IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

A função de Human Resources & Organization é responsável pela implementação e monitoramento desta política em alinhamento com as premissas e iniciativas do Grupo Telecom Itália.

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 12 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

GLOSSÁRIO

Assédio: Entende-se por assédio uma ampla gama de comportamentos de natureza ofensiva, que importunam ou perturbam de forma inconveniente. No sentido legal, são os comportamentos ameaçadores ou perturbadores.

O assédio é uma conduta, tentada ou cometida - isolada, repetida, psicológica, física ou verbal - que visa a difamar ou mostrar hostilidade, aversão à uma pessoa por causa de sua pertença pessoal (ou de um membro da família) a uma raça, cor da pele, etnia, credo, religião, ideologia, gênero, nacionalidade, idade, estado civil, presença de deficiência, estado de gravidez/maternidade e/ou qualquer outra categoria protegida por lei que tenha por objetivo ou efeito interferir nos hábitos de vida ou na dignidade de uma pessoa, causando um estado geral de medo ou ansiedade; criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil e ofensivo nas relações de trabalho; interferir sem razão no desempenho laboral de uma pessoa; impactar nas diferentes oportunidades de emprego de uma pessoa.

Assédio moral: Caracteriza-se como a ofensa ou violação de ordem moral de uma pessoa, tais sejam o que se referem à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física), à sua imagem. Ele pode ocorrer por meio de práticas hostis, palavras, atos, comportamentos, gestos ou qualquer outra situação que traga danos para o(a) colaborador(a), fazendo com que a pessoa seja desestabilizada e/ou inferiorizada em seu trabalho.

Assédio sexual: O assédio sexual é definido como toda forma de abordagem, verbal ou física, persistentes e não solicitados, onde a pessoa assediadora visa obter vantagens sexuais da pessoa assediada utilizando-se de uma situação mais favorável na relação de trabalho.

No Brasil o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

É um tipo de assédio que pode acontecer na forma de palavras, ações, olhares, gestos, símbolos ou comportamentos de natureza sexual indesejáveis e não solicitados que fazem a pessoa alvo do assédio se sentir desconfortável.

O assédio sexual é um ato que atende às seguintes características:

- indesejado, ou seja, não solicitado/não consentido pela pessoa assediada;
- com conotação sexual, referente à livre autodeterminação sexual da pessoa;
- expressa em forma física, verbal ou não verbal (com palavras e/ou ações em concreto).

BSO: Sigla para *Business Support Officer*, função responsável por assegurar os processos de aquisição, logística e gerenciamento dos imóveis e serviços a suporte do negócio e da eficiência empresarial, garantir a segurança e a tutela dos recursos materiais e imateriais da empresa e a gestão de antifraude.

Bullying: Todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à potencial/alegada vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvida.

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 13 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Denúncia: Significa ação de denunciar; delação. Tentativa de levar a conhecimento da autoridade competente um determinado fato ilícito e ilegal; delação.

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

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

Grupos sociais minorizados: grupos sociais historicamente excluídos dos espaços de poder (político, econômico e social) tais como pessoas negras, pessoas LGBTI+, pessoas com deficiência etc.

HRO: Sigla para Human Resources & Organization, função responsável por assegurar a definição e a condução das políticas relativas aos recursos humanos da companhia, através da evolução dos modelos organizacionais, planejamento da força de trabalho e desenvolvimento das competências necessárias à empresa, em coerência com as evoluções tecnológicas e desafios de negócio, bem como aos objetivos de eficiência e sustentabilidade. A função garante a condução dos programas de saúde e segurança do trabalho e meio ambiente, e o relacionamento com as organizações sindicais e stakeholders internos e externos de referência. Garante também as atividades de comunicação interna e de *business partnership* para gerenciar, com o compromisso dos responsáveis, os processos de evolução da cultura da companhia, em linha com os princípios de inclusão e valorização da contribuição de cada colaborador

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.

Orientação afetivo-sexual: é a atração afetivo e/ou sexual das pessoas. As orientações mais conhecidas são: homossexual, pessoas que se sentem atraídas por pessoas do mesmo gênero; bissexual, pessoas que se sentem atraídas por pessoas de ambos os gêneros – homens e mulheres; e heterossexual, pessoas que se sentem atraídas por pessoas do gênero oposto.

Pacto Global das ONU – 10 princípios

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório
5. A abolição efetiva do trabalho infantil
6. Eliminar a discriminação no emprego
7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis
10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

Uso Interno	TIM S.A Todos os direitos reservados	Página 14 de 15
	A cópia deste documento não é válida em meio impresso.	



Tipo de Documento: **POLÍTICA**

Função Owner do Processo: Human Resources & Organization	Código Documento: PL.345	Versão: 00	Data de Emissão: 14/12/2021
--	---------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Pessoa denunciante: Pessoa que denuncia um fato, um crime ou um criminoso. Que faz a denúncia ou acusa alguém pela responsabilidade de um ilícito, de uma irregularidade, de um crime.

Raça: trata-se da classificação de pessoas por traços de sua evidência física, como forma da pálpebra, cor da pele, cor e forma do cabelo, o formato do nariz, a forma da cabeça entre outras características.

Stalking (Perseguição): São atos repetitivos de perseguição física ou psicológica que imponham medo a alguém. Tal perseguição pode ocorrer pessoalmente ou virtualmente (ligações e mensagens incessantes, contatos e buscas através de redes sociais).

5. ANEXOS

Anexo 1 - Código(s) do(s) Controle(s) SOx Associado(s)

Uso Interno	TIM S.A <i>Todos os direitos reservados</i>	Página 15 de 15
	<i>A cópia deste documento não é válida em meio impresso.</i>	