

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

TIM impulsiona carreira de pessoas negras

Por [Guilherme Dearo](#) em 5 de março de 2025 em [Cases](#)

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

[ACEITAR](#)



Imagen: TIM/LinkedIn

Com a iniciativa, a operadora atingiu 41,6% de funcionários negros e elevou a presença de lideranças negras de 20% para 21,3%

Em meados de 2022, a empresa de telecomunicações **TIM** já tinha diversas iniciativas voltadas para **diversidade** e inclusão, como grupos de afinidade desenvolvidos pelos funcionários e o estabelecimento de metas de **ESG**. Uma dessas metas era atingir 40% de pessoas negras na companhia, que conta com 9.500 funcionários no Brasil.

Contudo, a empresa entendia que precisava ir além do objetivo de alcançar ou superar essa meta. “Não bastava apenas contratar mais pessoas negras. A gente sentia a necessidade de desenvolver suas carreiras com um olhar aprofundado e fazer com que chegassem em níveis hierárquicos mais altos”, conta Erika de

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

programa de desenvolvimento para profissionais negros. Os próprios funcionários sugeriram nomes ao projeto. Logo depois de uma votação no final de 2022, o novo programa recebeu o nome **TIM Pérolas Negras**.

- Uncategorized

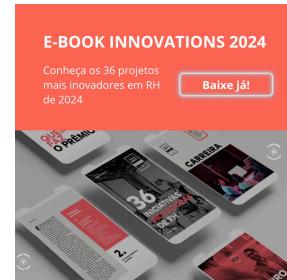
O caminho

Aberto a todas pessoas negras (autodeclaradas pretas ou pardas) da companhia, de qualquer cargo ou região, o TIM Pérolas Negras foi dividido em três etapas: Envolver, Acelerar e Potencializar.

Na etapa Envolver, o foco foi a criação do programa, seu batismo e a comunicação interna, sensibilizando sobre a pauta racial. A TIM realizou lives temáticas e divulgou o projeto em canais como WhatsApp, email e intranet. Assim, estabeleceu uma conversa contínua sobre o tema.

A etapa Acelerar, iniciada em 2023, capacitou cerca de 1.100 funcionários negros inscritos no programa. Após ouvi-los, a TIM trouxe a consultora Ana Minuto para criar trilhas de aprendizagem a partir de suas vivências e desafios. Os conteúdos ao vivo e gravados, disponibilizados na plataforma TIM People Aprendizagem, englobou temas como autoconhecimento, ancestralidade, marca pessoal, finanças, plano de carreira e liderança antirracista.

Já na etapa Potencializar, iniciada em julho de 2023



PESQUISE

PESQUISAR

LEIA TAMBÉM

- Número de contratações atinge menor nível em cinco anos, aponta relatório

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

Nessa etapa, 55 profissionais selecionados entre mais de 200 inscritos recebem uma jornada customizada de desenvolvimento, com aulas assíncronas, encontros ao vivo com lideranças negras, devolutivas e mentorias individuais de seus líderes diretos. A TIM trouxe a parceria da Rachel Maia Consultoria para o desenvolvimento de conteúdos sobre letramento racial, visão aspiracional, assim como habilidades em liderança.

O ciclo para os participantes da etapa Potencializar se encerra na metade de 2025. Até lá, a TIM espera aumentar a representatividade de líderes negros, hoje em 21,5%, para 25%. “Encerrado esse primeiro ciclo, vamos analisar os resultados, fazer ajustes e iniciar uma nova etapa do Pérolas Negras”, diz Erika.

Resultados

Antes mesmo de concluir as três etapas do programa, a TIM superou a meta de 40% de funcionários negros, chegando a 41,6%, e aumentou de 20% para 21,3% o número de lideranças negras, sendo que 7,2% destas são mulheres. Em 2021, eram 14,7% de líderes negras e negros na operadora.

“Qualquer pessoa negra da TIM pode ser promovida e chegar aos cargos de liderança.

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

para a inovação corporativa

- Mulheres lideram o RH, mas equidade ainda é desafio
- 73% dos gestores precisarão reformular habilidades até 2030
- Exaustão no trabalho: burnout ganha status de problema de saúde pública

não sejam preenchidas, ao mercado", explica Erika.

As avaliações feitas por pessoas negras também revelaram médias acima das alcançadas pela empresa, com NPS (Net Promoter Score) de 80,4% e taxa de satisfação de 95% em relação ao orgulho de fazer parte da TIM.

O programa trouxe mais reflexão e conscientização sobre a pauta racial. No Censo de Diversidade, Inclusão e Bem-Estar de abril de 2023, mais de mil pessoas optaram por ajustar suas raças nos sistemas TIM, resultando em uma autodeclaração racial mais consciente.

THINK & DO

As dicas da TIM para quem deseja criar um projeto semelhante de diversidade e aceleração de carreiras de pessoas negras:

- **Defina o "o quê" antes do "como".** A área de diversidade e inclusão da empresa precisa ter um objetivo claro e conhecer as demandas dos funcionários antes de criar o projeto. Do contrário, não será eficaz.
- **Olhe para a sociedade e para outras empresas.** Quando se fala de diversidade e inclusão, não existe concorrência. Converse

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

Brasil e as dores dos grupos historicamente minorizados.

- **Seja paciente e insistente.** As mudanças não acontecerão em um mês. Por isso, defina objetivos claros, de médio e de longo prazo, e acompanhe todas as etapas. Insista na comunicação, na conscientização e apresente fatos e dados para que o projeto siga sendo apoiado pelas lideranças e por todas as áreas da empresa.

© Think Work Lab - 2025

[POLÍTICA DE PRIVACIDADE](#)

[SOBRE NÓS](#)

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

[ACEITAR](#)