

V EDIÇÃO

SELO DA DIVERSIDADE

# BROCHURA DE BOAS PRÁTICAS



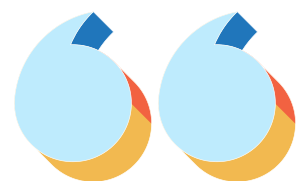
# ÍNDICE



EDITORIAL	3
<b>SELO DA DIVERSIDADE   V EDIÇÃO</b>	5
<b>PRÁTICAS PREMIADAS</b>	
<b>CATEGORIA 1</b> Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos	11
<b>CATEGORIA 2</b> Cultura Organizacional	15
<b>CATEGORIA 3</b> Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão	21
<b>CATEGORIA 4</b> Projetos com envolvimento comunitário	27
<b>CATEGORIA 5</b> Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas	33
<b>CATEGORIA 6</b> Desenvolvimento profissional e progressão na carreira	39
<b>CATEGORIA 7</b> Comunicação da Carta e dos seus princípios	41
<b>CATEGORIA 8</b> Condições de trabalho e acessibilidades	45
<b>PRÁTICAS DESTACADAS</b>	49
<b>RECOMENDAÇÕES FINAIS</b>	53



# EDITORIAL



O Selo da Diversidade é um reconhecimento atribuído a empresas, organizações e instituições que implementam políticas e práticas promotoras da diversidade e da inclusão no local de trabalho. **Esta distinção enquadra-se numa abordagem que visa contribuir para o desenvolvimento económico, social e demográfico de Portugal**, valorizando a diversidade como um pilar essencial da sociedade portuguesa — princípio que se encontra refletido na carta de missão da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA, I.P.). As práticas distinguidas abrangem políticas de recrutamento inclusivas, programas de valorização da diversidade, medidas de promoção da igualdade e outras iniciativas inovadoras. Este galardão representa, assim, o **reconhecimento do compromisso de cada organização para com a inclusão e a equidade, constituindo um fator diferenciador na construção de ambientes de trabalho mais justos, positivos e plurais**.

Em 2025, foram submetidas 127 candidaturas, provenientes de 70 entidades signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade — um crescimento expressivo de 65% em candidaturas e 37% em número de entidades face à edição anterior. Estes números refletem o crescente envolvimento e compromisso de diferentes setores — desde grandes empresas e entidades da administração pública a associações, médias e pequenas empresas, bem como organizações do setor empresarial do Estado.

Nesta 5.ª edição, foram atribuídos **22 Selos da Diversidade e 16 menções honrosas**.

Destaca-se, este ano, a introdução de duas novas dimensões — Projetos internos de promoção da diversidade, equidade e inclusão e Projetos com envolvimento comunitário —, que se juntam às categorias já existentes: a) compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos; b) cultura organizacional; c) recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas; d) desenvolvimento profissional e progressão na carreira; e) comunicação da Carta e dos seus princípios; f) condições de trabalho e acessibilidades.

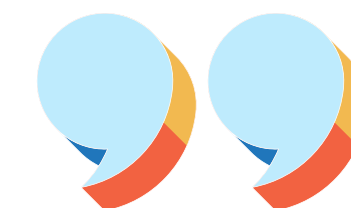
Estes prémios têm como objetivo **reforçar a importância da diversidade e da inclusão enquanto eixos estratégicos das organizações, incentivando simultaneamente outras entidades a adotar práticas semelhantes**, de forma a promover uma cultura organizacional mais inclusiva, equitativa e participativa.

Ao refletir sobre as práticas distinguidas, é essencial reconhecer não apenas os aspetos concretos — como políticas de recrutamento inclusivas ou programas que asseguram o acesso a todos —, mas também o **compromisso genuíno em promover transformações duradouras na forma como as organizações encaram e valorizam a diversidade**, nomeadamente através da integração de pessoas de diferentes origens, culturas e experiências.

Num mundo cada vez mais global, conectado e plural, **o Selo da Diversidade reafirma-se como uma marca e um convite dirigido a todas as organizações e à sociedade em geral para construir espaços onde a diversidade é reconhecida enquanto fonte de inovação, crescimento e coesão social**.

**Pedro Portugal Gaspar**

*Presidente do Conselho Diretivo da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA, I.P.)*





V EDIÇÃO 2025

## SELO DA DIVERSIDADE

# 8 ANOS A RECONHECER BOAS PRÁTICAS

Desde 2017, o Selo da Diversidade tem vindo a distinguir as organizações que apostam na valorização e promoção da diversidade. O objetivo mantém-se claro: **reconhecer e premiar quem faz da inclusão uma prioridade real**.

Oito anos e cinco edições depois, **este prémio é já uma referência nacional** e um exemplo de sucesso no incentivo a práticas mais justas e representativas.

### UM MOVIMENTO EM CRESCIMENTO

O número de candidaturas tem crescido de forma impressionante e, nas últimas edições, o salto foi verdadeiramente **notável**.

As organizações estão mais diversas, mais conscientes e mais representativas da sociedade em que vivemos. Só este ano, as **candidaturas aumentaram 65% face à edição anterior e 18 novas entidades** juntaram-se ao movimento.

Um sinal claro de que a diversidade está a ganhar força em Portugal!



Estes oito anos foram um percurso de transformação e reflexão. **A diversidade e a inclusão tornaram-se temas centrais nas organizações, influenciadas por grandes mudanças sociais e globais**, desde movimentos internacionais até à pandemia, que nos desafiou a repensar o modo como trabalhamos e nos relacionamos.

No total, nesta edição **70 entidades apresentaram candidatura**: um número que reflete **o crescimento contínuo do interesse em promover práticas inclusivas**. A maioria das candidaturas veio de grandes empresas, seguidas pela Administração Pública, associações e empresas de média dimensão, todas com uma presença equilibrada.

Contámos ainda com a participação de três pequenas empresas e uma entidade do setor empresarial do Estado, o que reforça a abrangência e representatividade do Selo da Diversidade.





# V EDIÇÃO 2025

## SELO DA DIVERSIDADE

### RUMO A UM FUTURO MAIS INCLUSIVO

Hoje, as organizações estão mais maduras e conscientes. A liderança está mais envolvida, e a diversidade é já considerada um verdadeiro fator de competitividade.

Com a integração destes princípios nas estratégias de sustentabilidade, marca e talento, e com o apoio da digitalização e de políticas públicas mais robustas, **estamos a construir um ecossistema de partilha, compromisso e progresso**. É isso que celebramos: um futuro mais diverso, equitativo e inclusivo para todas as pessoas.

Com base em todas as mudanças a que fomos assistindo, sentimos que era importante e necessário atualizar as categorias da 5ª edição. Assim, em 2025, **foram acrescentadas 2 categorias às 6 originais**, que perante as tipologias de candidaturas recebidas anteriormente foram consideradas essenciais.

### Na 5ª edição, as categorias foram:

- 1 Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos:** Criação de condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas, com uma liderança comprometida e envolvida ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos;
- 2 Cultura organizacional:** Baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e na valorização dos talentos e das diferenças individuais, transversais a toda a organização;



- 3 Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI):** Iniciativas desenvolvidas para responder a necessidades específicas de grupos internos. Estes projetos devem demonstrar uma abordagem estruturada, com a definição clara de objetivos, métricas de avaliação, resultados alcançados e impactos gerados;
- 4 Projetos com envolvimento comunitário:** Projetos concebidos para atender às necessidades de grupos vulneráveis nas comunidades onde a organização está inserida. Estas iniciativas devem evidenciar um impacto positivo mensurável, sustentado por indicadores, objetivos definidos e resultados que beneficiem diretamente as comunidades envolvidas;
- 5 Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas:** Promoção de práticas de gestão de pessoas conformes aos princípios da D&I, com especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração;
- 6 Desenvolvimento profissional e progressão na carreira:** Privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios e valores da Carta, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa; promoção da Diversidade como fonte de desenvolvimento e aprendizagem para além do crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória;
- 7 Comunicação da Carta e dos seus princípios:** Assegurar que a comunicação da Carta, dos seus princípios e das suas atividades é feita a todas os trabalhadores e trabalhadoras, clientes, entidades fornecedoras, parcerias e à sociedade em geral, por forma a potenciar o envolvimento e o compromisso com os seus princípios;
- 8 Condições de trabalho e acessibilidades:** Promoção e respeito pela Diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características.



V EDIÇÃO 2025

SELO DA DIVERSIDADE

## COMISSÃO DE AVALIAÇÃO



### Fausto Amaro

Doutorado e agregado em Sociologia, é Professor Catedrático do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP). Professor Catedrático e Vice-Reitor de Coordenação Académica da Universidade Atlântica e investigador.



### Rosa Monteiro

Professora auxiliar na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC) e investigadora no Centro de Estudos Sociais (CES). Foi Secretária de Estado da Cidadania e Igualdade no XXI e XXII Governo Constitucional (2017-2022).



### Julieta Sanches

Fundadora da primeira CERCI, a de Lisboa, para cuidar da educação de crianças com deficiência mental. Presidente do Conselho de Administração da FENACERCI e antiga Presidente da AFID.



### Pedro Neves

Professor Associado com Agregação na Nova School of Business and Economics onde coordena atualmente a Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Talento. Doutorado em Comportamento Organizacional pelo Iscte.



### Tiago Santos

Sociólogo, licenciado e mestre pela Universidade Nova de Lisboa, onde foi também docente durante quase uma década. Fundador da Númena – Centro de Investigação em Ciências Sociais e Humanas.

## A seleção e avaliação das práticas foi efetuada com base nos seguintes critérios:

**Impacto:** Resultados alcançados pela prática em termos da promoção/gestão da diversidade na organização, nos vários níveis de chefia, nos trabalhadores e trabalhadoras e/ou *stakeholders*, entre outros públicos-alvo que visa envolver. O que a prática levou a mudar com a sua implementação, quais os benefícios ou mais-valias para a organização.

**Inovação:** Consideram-se não apenas abordagens totalmente novas na organização, mas também abordagens e práticas implementadas noutros contextos (noutras organizações, noutros serviços/departamentos dentro de uma mesma organização ou melhoria de práticas anteriores, e quais as vantagens para a organização).

**Replicabilidade:** Possibilidade de a prática ser replicada noutras organizações, serviços ou departamentos, com as necessárias adaptações.

**Alcance:** Nível de implementação da prática na organização e junto de *stakeholders*, percentagem de departamentos/trabalhadores e trabalhadoras alcançados, entre outros resultados conseguidos.

**Gestão:** Forma como a prática foi pensada, construída, implementada, monitorizada e avaliada: quem foram as pessoas envolvidas, como foram definidos os objetivos, o nível de envolvimento/compromisso, métodos e processos de gestão utilizados, entre outras questões relacionadas com a gestão, monitorização e avaliação da prática.

**Sustentabilidade:** Enquadramento da prática enquanto uma resposta estruturada, integrada num processo de melhoria contínua, agregada, de forma reiterada, na estratégia da organização.



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 1

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos

## CATEGORIA 1

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos



SELO ATRIBUÍDO

### Jornada de desenvolvimento em Diversidade & Inclusão

Desde setembro de 2023, o Grupo Ageas Portugal promove um programa de **formação em Diversidade e Inclusão, dirigido a todos os níveis da organização.** A iniciativa aborda temas como **liderança inclusiva, preconceitos e microagressões**, fomentando uma cultura que valoriza a diversidade. Já alcançou **64% das pessoas colaboradoras e 100% da Gestão de Topo, com 445 horas de formação** realizadas. O objetivo é chegar a toda a organização e integrar os princípios de D&I até ao final de 2025.

Organização

### Grupo Ageas Portugal

Fundado em 1824 e presente em 14 países da Europa e da Ásia, o Grupo Ageas é um dos principais *players* do setor segurador a nível internacional. Em Portugal desde 2005, a Ageas aposta no país como um mercado estratégico, promovendo parcerias fortes e contribuindo para o desenvolvimento da sociedade através da Fundação Ageas. Nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que orientam as suas ambições, a Diversidade, Equidade e Inclusão não só está presente como é central, refletindo o compromisso da Ageas com a construção de um futuro mais justo e inclusivo.



SELO ATRIBUÍDO

### Estrutura de Diversidade e Inclusão

A NOS criou uma área dedicada à Diversidade e Inclusão, com reporte direto à Direção de People Relations & Diversity, reforçando o **compromisso da liderança com o tema.** Esta estrutura permite uma abordagem estratégica, **promove ações de sensibilização e formação e desenvolve políticas que garantem equidade, inclusão** e sentimento de pertença em toda a empresa.

Organização

### NOS

A NOS é o maior grupo de comunicações e entretenimento em Portugal. Oferece soluções fixas e móveis de última geração, televisão, internet, voz e dados para todos os segmentos de mercado. É líder na distribuição e exibição cinematográficas, detendo o maior número de complexos e salas de cinemas do País. A NOS acredita no poder da tecnologia para combater os desafios ambientais e sociais de hoje. Nesse sentido, assumiu, desde o início, a liderança do 5G em Portugal, enquanto motor de transformação de Portugal numa sociedade melhor, em que tudo e todos estarão ligados de formas extraordinárias.



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 1

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos

## CATEGORIA 1

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos



SELO ATRIBUÍDO

### Liderança Consciente & Comité para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão

Em 2024, a Celfocus realizou formações dirigidas a **níveis de gestão, totalizando 138 horas**, sobre temas como **deficiência e valorização da diversidade**. Paralelamente, o **Comité para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão** reúne-se trimestralmente, integrando representantes do *Board* e de várias áreas-chave, para monitorizar estratégias, promover boas práticas e garantir o alinhamento com a estratégia organizacional.

Organização  
**CELFOCUS**

A Celfocus é uma empresa tecnológica do Grupo Novabase que fornece serviços profissionais de integração de sistemas, com aposta nas áreas de *Analytics* e *Cognitive*, atuando em setores estratégicos como Telecomunicações, Serviços Financeiros, Retalho, Indústria Farmacêutica, entre outros. Com clientes em mais de 25 países, a Celfocus ajuda organizações a evoluir os seus negócios, fornecendo soluções tecnológicas para extrair valor de dados e torná-los acionáveis, através das ofertas de *Cognitive Automation*, *Data & Analytics* e *Digital*.



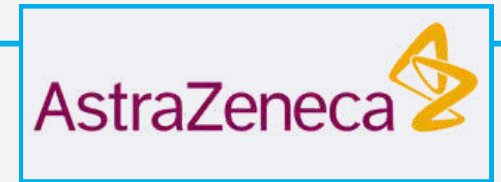
MENÇÃO HONROSA

### Psychological Safety and speak up your mind

A AstraZeneca promove um ambiente de **segurança psicológica e incentivo ao "speak up"**, fundamentais para o sentimento de pertença. A **formação de líderes em segurança psicológica** e as iniciativas *"HR Takes the Field"* e grupos de partilha estimulam o diálogo aberto e o feedback. Estas ações têm contribuído para o **desenvolvimento de lideranças mais inclusivas** e um ambiente de trabalho mais transparente.

Organização  
**AstraZeneca**

A AstraZeneca é uma empresa biofarmacêutica que se dedica à investigação e comercialização de terapêuticas em quatro áreas. Localmente trabalha com todos os stakeholders do sistema de saúde para garantir o melhor e mais rápido acesso aos cuidados de saúde. E garantir o acesso aos cuidados de saúde é, também, uma das suas áreas de foco em matéria de sustentabilidade, a par da proteção ambiental e da ética e transparência (três pilares de sustentabilidade para a AstraZeneca).



**CATEGORIA 2**  
Cultura organizacional



**CSVH +IN**

O projeto CSVH +IN define a **Política e Estratégia Global de Diversidade, Equidade e Inclusão** da instituição, estabelecendo princípios e compromissos que orientam comportamentos e decisões a todos os níveis.

Focado no desenvolvimento de talentos, igualdade de oportunidades e coesão social, o projeto reforça uma cultura organizacional mais inclusiva, inovadora e sustentável.



**PRÁTICAS PREMIADAS**

**CATEGORIA 2**  
Cultura organizacional



**DEI – Juntos fazemos a diferença!**

A ANA tem promovido diversas ações de sensibilização e desenvolvimento centradas na valorização da diversidade, na inclusão no recrutamento e no reforço da liderança feminina. Estas iniciativas, que **já envolveram 20% das pessoas colaboradoras**, refletem o compromisso da empresa em construir uma cultura mais justa, representativa e consciente.

Organização  
**ANA Aeroportos**

A ANA – Aeroportos de Portugal é a concessionária responsável pela gestão de 10 aeroportos civis em Portugal Continental, Açores e Madeira. Fundada em 1998 e integrada no grupo VINCI desde 2013, atua com foco em inovação, eficiência e qualidade. Em 2024, movimentou cerca de 68,4 milhões de passageiros, reforçando o papel estratégico de Portugal no turismo e aviação. Para além da gestão aeroportuária, dinamiza áreas como espaços comerciais, estacionamento, handling, logística e soluções imobiliárias, com aposta contínua na sustentabilidade e digitalização.



**CATEGORIA 2**  
Cultura organizacional



SELO ATRIBUÍDO

## 5 Minutos para a Diversidade

Este projeto dedica cerca de **cinco minutos semanais, em reuniões de equipa, à reflexão sobre temas como equidade de género, diversidade geracional e inclusão.**

A prática estimula o diálogo, o envolvimento dos colaboradores e a adoção de ações concretas, promovendo maior consciência e um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.

# PRÁTICAS PREMIADAS

**CATEGORIA 2**  
Cultura organizacional

Organização

## Sogenave SA

A Sogenave, Central de compras do grupo Trivalor, é um *Food Service Provider* que compra, vende e distribui uma vasta gama de produtos alimentares e não alimentares (inclui 62 Marcas de Representação e 19 Marcas Próprias), efetua o apoio na gestão do foodcost do cliente, ofertas de serviço logístico e projetos de food equipment, dispondo de 8 plataformas logísticas/polos comerciais, garantindo a cobertura de todo o território nacional. Clientes: hotelaria, restauração comercial, retalho; restauração social, *vending*, cozinhas centrais até empresas de *facility services*.



MENÇÃO HONROSA

## Dignidade da Pessoa Humana

Orientado pelos princípios da Constituição da República Portuguesa e da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o AEFH promove a dignidade e o igual valor de todos. Estes valores materializam-se em projetos como o **Desporto Adaptado, PNA "Azulejo com Todos", Mentoria para emigrantes e Pausas Letivas Inclusivas — envolvendo todos os alunos e reforçando o lema "Todos pertencem!"**.

Organização

## Agrupamento de Escolas Francisco de Holanda (AEFH)

O AEFH oferta todos os níveis de ensino (desde a educação pré-escolar à educação de adultos) e todas as ofertas nos CCH, Cursos profissionais na área da Eletrónica, Mecatrónica, informática, comércio, geriatria e controlo de qualidade alimentar. Tem um Centro Qualifica, onde oferta RVCC, Formações Modulares, PLA, EFA Escolar Tipo A, B e C.



**CATEGORIA 2**  
Cultura organizacional



**MENÇÃO HONROSA**

## ***Employee Benefit Trust***

A Lush criou um **Employee Benefit Trust**, que atribui 10% da empresa a colaboradores, garantindo voz nas decisões e acesso equitativo aos lucros.

Este modelo de copropriedade fortalece o **sentimento de pertença, aumenta o envolvimento e reduz a rotatividade**, traduzindo os valores de diversidade e equidade em impacto real e contínuo.

# PRÁTICAS PREMIADAS

**CATEGORIA 2**  
Cultura organizacional

Organização

## **LUSH PORTUGAL**

A Lush é uma empresa britânica, fundada em 1995, que inventa, fabrica e vende cosméticos feitos à mão utilizando ingredientes frescos, naturais e com origem sustentável por todo o mundo. Os nossos ingredientes naturais são eticamente obtidos respeitando o ambiente e considerando o impacto social. Não testamos em animais ou trabalhamos com qualquer fornecedor ou empresa que o faça. A inovação faz parte do nosso ADN e entre as nossas invenções está a criação do primeiro champô sólido e das bombas de banho, além de termos uma alma activista pelos direitos humanos, animais e ambientais.

**LUSH**



**MENÇÃO HONROSA**

## **IPSantarém + Inclusivo**

O IPSantarém + Inclusivo promove uma cultura de responsabilidade social e inclusão, incentivando a **participação ativa de toda a comunidade académica**.

**Através de ações ligadas à sustentabilidade, condições de trabalho e apoio social**, o projeto reforça a equidade, a integração e a inovação, gerando maior satisfação e fortalecimento da responsabilidade social institucional.

Organização

## **Instituto Politécnico de Santarém**

O Instituto Politécnico de Santarém é uma instituição de ensino superior politécnico público, ao serviço da sociedade, empenhada na qualificação de alto nível dos cidadãos, destinada à produção e difusão do conhecimento, criação, transmissão e difusão do saber de natureza profissional, da cultura, da ciência, da tecnologia, das artes, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental, relevando a centralidade no estudante e na comunidade envolvente, num quadro de referência internacional.

**POLITÉCNICO  
DE SANTARÉM**

**CATEGORIA 2**  
Cultura organizacional



**Espaço DEIP (Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença)**

A Stravillia criou o Espaço DEIP, uma iniciativa que teve início com o programa "10criMinAção", dedicado à partilha de experiências pessoais de discriminação. Em 2024, o projeto evoluiu com "O Lado B! da Vida" e "VSP & DEI", promovendo **empatia, confiança e valorização da diversidade**. A iniciativa **reduziu preconceitos, fortaleceu o sentimento de pertença** e impulsionou novos projetos focados na inclusão.



**PRÁTICAS PREMIADAS**

**CATEGORIA 3**  
Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão



**Breaking the Glass Ceiling**

Com o objetivo de integrar a igualdade de género na sua estratégia de liderança, o Banco Montepio lançou a iniciativa "Breaking the Glass Ceiling", que inclui medidas de **recrutamento inclusivo, formação em liderança feminina, metas de representação, igualdade salarial, trabalho híbrido e benefícios familiares**. Com 50% de mulheres na força de trabalho, 68% em funções de chefia e 58% no Conselho de Administração, o Banco Montepio consolidou uma cultura inclusiva e sustentável, refletida na **retenção de talento, reputação, inovação e nos melhores resultados financeiros da sua história**.



Organização  
**Stravillia, Sustainability Hub**  
A Stravillia é uma consultora portuguesa em sustentabilidade que inspira organizações à ação, para devolver o futuro às Pessoas e ao Planeta. Atua como extensão das equipas dos clientes, promovendo ética, responsabilidade e alinhamento com os desafios atuais. Integra ESG nas estratégias organizacionais e desenvolve soluções práticas nas seguintes áreas: Estratégia e Gestão da Sustentabilidade, Comunicação da Sustentabilidade, Serviços de Carbono, Finanças Sustentáveis, Impacto Social e Direitos Humanos.

Organização  
**Banco Montepio**  
Fundado em 1844, o Banco Montepio é a mais antiga instituição financeira portuguesa e única no panorama financeiro nacional, pela sua origem e base mutualista. Um banco universal, intergeracional, interclassista e multicultural, que disponibiliza serviços financeiros a clientes particulares, empresas e instituições do setor social, em todas as fases do seu ciclo de vida.

# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão

## CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão



## EU INCLUSO

Criado em 2022, o programa EU INCLUSO visa **integrar pessoas com deficiência nas lojas e armazéns da ITX Portugal**, em alinhamento com os princípios de DEI da Inditex. A iniciativa, que cumpre a Lei de Cotas, já permitiu a **integração efetiva de 150 pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%**, reforçando o compromisso da empresa com a inclusão e a igualdade de oportunidades.

Organização

### Inditex Portugal

A Inditex é um dos maiores grupos de distribuição de moda do mundo. Temos oito marcas: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home e Lefties. As nossas marcas representam estilo, a expressão de identidade e o poder transformador da moda.



### Serviço de Atendimento em LGP (Língua Gestual Portuguesa)

A Lusitania desenvolveu um serviço de vídeo-interpretação em tempo real para clientes surdos, permitindo **comunicar em Língua Gestual Portuguesa (LGP)** sobre todos os assuntos relacionados com seguros — desde **contratações e pagamentos até acionamento de sinistros**. Este canal inovador, pioneiro no setor segurador, promove a acessibilidade, a autonomia e a proximidade com todos os clientes.

Organização

### Lusitania, Companhia de Seguros

Somos uma Companhia de Pessoas, para Pessoas. Foi em 1986 que surgimos no mercado segurador como a primeira Companhia de Seguros com capitais 100% nacionais. Desde então, e ao longo de mais de 35 anos, a Lusitania projetou-se sempre como uma empresa de olhos postos no futuro. Um parceiro de confiança em todas as situações, tendo como foco criar valor para a economia nacional, de forma a contribuir decisivamente para o progresso e bem-estar de toda a sociedade portuguesa.



## PRÁTICAS PREMIADAS

### CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão



MENÇÃO HONROSA

### Gabinete de Apoio ao Migrante (GAM)

O Gabinete de Apoio ao Migrante (GAM) oferece apoio psicossocial e jurídico aos colaboradores migrantes do Grupo Portugal, em parceria com o CEPAC.

**Em 2024, foram realizados 202 atendimentos a 140 pessoas, com uma taxa de resolução de 100% e uma avaliação média de 4,9/5.**

A iniciativa fortalece o bem-estar, a estabilidade e a inclusão plena de colaboradores e respetivas famílias.

Organização

### GRUPO PORTUGÁLIA RESTAURAÇÃO

O Grupo Portugal Restauração é uma empresa portuguesa na área da Restauração, que celebra este ano 1 século de história. É um Grupo português em franca expansão e dos maiores no setor no panorama nacional, contando com mais de 1000 colaboradores e diversos conceitos (Portugália, Brasserie de L'Entrecote, Segundo Muelle, Trindade, Manteigaria). Além da experiência gastronómica autêntica, pretende ser um espaço inclusivo que acolhe e valoriza a diversidade.



MENÇÃO HONROSA

### Comunidades Diversidade & Inclusão

As Comunidades D&I, criadas em 2023, promovem a consciencialização, o combate à discriminação e a celebração da diversidade.

Com **110 participantes distribuídos por seis grupos — Género, Idade, LGBTQI+, Deficiência, Raça/Etnia e Equilíbrio Vida-Trabalho** —, estas comunidades criam espaços de apoio e partilha.

Para **86% dos participantes, pertencer a uma Comunidade D&I é um fator essencial de pertença e valorização pessoal.**

### CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão

Organização

### Grupo Ageas Portugal

Fundado em 1824 e presente em 14 países da Europa e da Ásia, o Grupo Ageas é um dos principais *players* do setor segurador a nível internacional. Em Portugal desde 2005, a Ageas aposta no país como um mercado estratégico, promovendo parcerias fortes e contribuindo para o desenvolvimento da sociedade através da Fundação Ageas. Nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que orientam as suas ambições, a Diversidade, Equidade e Inclusão não só está presente como é central, refletindo o compromisso da Ageas com a construção de um futuro mais justo e inclusivo.



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão



MENÇÃO HONROSA

### The Disability Strikes Back

O “The Disability Strikes Back” é uma **experiência imersiva e gamificada de três horas**, criada para sensibilizar colaboradores do BNP Paribas em todo o mundo para o tema da deficiência. Desenvolvido por Rémi Thélou, colaborador diagnosticado com Parkinson, o projeto foi adotado globalmente pelo Grupo e tem em Portugal um dos países com mais facilitadores e colaboradores impactados. A iniciativa **reforça a empatia, a consciencialização e a inclusão na cultura organizacional**.

Organização

### BNP Paribas Portugal

Fundada em Portugal desde 1985, o BNP Paribas foi um dos primeiros bancos estrangeiros a operar em Portugal. Assim, durante mais de três décadas, tem vindo a consolidar gradualmente a sua presença no mercado português. Hoje, a BNP Paribas tem muitas entidades que operam em Portugal, oferecendo uma ampla gama de soluções financeiras integradas para apoiar seus clientes e suas empresas. Ao operar através de filiais e sucursais, cobre as áreas de negócio que constituem a atividade principal da atividade do Grupo em todo o mundo.



BNP PARIBAS

## CATEGORIA 4

Projetos com envolvimento comunitário



SELO ATRIBUÍDO

### Force of Good – a criação de uma comunidade sustentável

O programa *Force of Good* promove a inclusão, o voluntariado e o impacto social, envolvendo mais de **14.000 colaboradores de 130 nacionalidades**. Através de **parcerias com ONGs, do Purpose Quest e de campanhas solidárias**, o programa gera impacto mensurável e duradouro. Integrado na estratégia ESG da TP, fomenta uma **cultura de pertença, propósito** e responsabilidade social, criando valor de forma sustentável.

Organização

### TP Portugal

A TP é líder global em serviços digitais de negócio, unindo tecnologia avançada e empatia humana para proporcionar um serviço excepcional. Portugal é o epicentro multilíngue na Europa, com infraestrutura de ponta e talento qualificado, servindo mais de 60 mercados e tendo atualmente + 14,000 colaboradores, totalizando +130 nacionalidades e 38 línguas diferentes. Por ano abordamos mais de 60 milhões de contactos multicanal para as mais conhecidas empresas a nível mundial. Priorizamos um ambiente de trabalho inclusivo e promovemos valores como paixão, inovação e melhoria contínua.



## CATEGORIA 4

Projetos com envolvimento comunitário



SELO ATRIBUÍDO

## MOSAICO

O MOSAICO é um programa educativo desenvolvido em parceria com o Instituto Padre António Vieira (IPAV), destinado a **capacitar estudantes do ensino básico e secundário** para o tema da **interculturalidade**.

Através de três momentos ao longo do ano letivo, o programa incentiva jovens a **compreender e valorizar a diversidade cultural e étnica**, promovendo escolas e comunidades mais inclusivas.

# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 4

Projetos com envolvimento comunitário



SELO ATRIBUÍDO

## Aulas de Português para a Inclusão

Esta iniciativa de literacia linguística, desenvolvida em parceria com o setor público e social (INOVINTER, CEPAC e CRESCER), oferece  **cursos certificados de Português Língua de Acolhimento (A1/A2) adaptados à restauração**.

Promove a integração social e profissional de migrantes, **reforçando a empregabilidade, autoestima e autonomia** das pessoas participantes, e consolidando o papel do Grupo como agente de transformação social.

Organização

### BNP Paribas Portugal

Fundada em Portugal desde 1985, o BNP Paribas foi um dos primeiros bancos estrangeiros a operar em Portugal. Assim, durante mais de três décadas, tem vindo a consolidar gradualmente a sua presença no mercado português. Hoje, a BNP Paribas tem muitas entidades que operam em Portugal, oferecendo uma ampla gama de soluções financeiras integradas para apoiar seus clientes e suas empresas. Ao operar através de filiais e sucursais, cobre as áreas de negócio que constituem a atividade principal da atividade do Grupo em todo o mundo.



BNP PARIBAS

Organização

### GRUPO PORTUGÁLIA RESTAURAÇÃO

O Grupo Portugália Restauração é uma empresa portuguesa na área da Restauração, que celebra este ano 1 século de história. É um Grupo português em franca expansão e dos maiores no setor no panorama nacional, contando com mais de 1000 colaboradores e diversos conceitos (Portugália, Brasserie de L'Entrecote, Segundo Muelle, Trindade, Manteigaria). Além da experiência gastronómica autêntica, pretende ser um espaço inclusivo que acolhe e valoriza a diversidade.



PORTUGÁLIA  
RESTAURAÇÃO

## CATEGORIA 4

Projetos com envolvimento comunitário



MENÇÃO HONROSA

### Investir nas comunidades com foco na Inclusão Social

No âmbito do pilar Inclusão Social da sua estratégia de Responsabilidade Social, a Zurich promove a **inclusão de pessoas com deficiência, imigrantes, refugiadas, diferentes gerações e populações vulneráveis**.

Através da Missão Azul, o clube de voluntariado da empresa, foram realizadas **36 ações que impactaram mais de 39 mil vidas em 2024**.

A prática reforça o compromisso da Zurich com uma sociedade mais justa e inclusiva.

Organização

#### Zurich Insurance Europe

A Zurich Portugal faz parte do Grupo Zurich e está em Portugal há mais de 100 anos. Conta com uma rede de mais de 2.500 parceiros de negócio que servem mais de 850 mil clientes. A nossa visão é estar sempre presente quando e onde for necessário, para proporcionar segurança aos nossos clientes e ao nosso mundo. Existimos para ajudar os nossos clientes a compreenderem e a protegerem-se dos riscos. Para tal, estamos constantemente a analisar o cenário de risco e a antecipar e compreender as necessidades de proteção de cada pessoa segundo as suas especificidades pessoais ou profissionais.



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 4

Projetos com envolvimento comunitário



MENÇÃO HONROSA

### Restauração Inclusiva nos Edifícios Ageas Tejo e Douro

Desde 2022, o Grupo Ageas Portugal mantém parcerias inclusivas de restauração com a **CRESCER, SOAM e Café Joyeux, empregando cerca de 20 pessoas em situação de vulnerabilidade e com deficiência**.

Este modelo promove a empregabilidade inclusiva e a integração social, inspirando outras empresas — como a Cofidis — a replicarem o exemplo.

Organização

#### Grupo Ageas Portugal

Fundado em 1824 e presente em 14 países da Europa e da Ásia, o Grupo Ageas é um dos principais *players* do setor segurador a nível internacional. Em Portugal desde 2005, a Ageas aposta no país como um mercado estratégico, promovendo parcerias fortes e contribuindo para o desenvolvimento da sociedade através da Fundação Ageas. Nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que orientam as suas ambições, a Diversidade, Equidade e Inclusão não só está presente como é central, refletindo o compromisso da Ageas com a construção de um futuro mais justo e inclusivo.



## CATEGORIA 4

Projetos com envolvimento comunitário



MENÇÃO HONROSA

### “The Green Box”

Em parceria com a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, a Fundação Sporting lançou, em 2025, o “The Green Box”, **o primeiro camarote inclusivo num estádio de futebol em Portugal. Equipado com tecnologias acessíveis** para pessoas com deficiência, surdez ou neurodivergência, o espaço oferece experiências adaptadas através de coletes sensoriais, audiodescrição e tablets, garantindo acessibilidade plena e inclusão no desporto.

Organização

### Fundação Sporting Clube de Portugal

A Fundação Sporting Clube de Portugal é uma Instituição cultural sem fins lucrativos, sediada no Estádio José Alvalade. Tem como missão promover a solidariedade social através do desporto, com foco nas crianças, melhorando a sua qualidade de vida. A sua acção assenta em três pilares: bem estar, educação e entretenimento. Desenvolve projectos que fomentam a inclusão social, saúde, educação, animação e o desenvolvimento pessoal e profissional, reforçando o seu compromisso com a responsabilidade social e o bem estar comunitário.



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas



SELO ATRIBUÍDO

### Recrutamento Inclusivo: Revelar Talentos, Transformar Vidas

Metodologia de recrutamento inclusivo baseada em três pilares — **seleção, integração e acompanhamento de pessoas com deficiência intelectual e do desenvolvimento (DID)**.

Entre 2020 e 2024, resultou na **contratação de 67 pessoas, promovendo ambientes de trabalho mais diversos**, transformando dinâmicas familiares e fomentando autonomia e realização pessoal.

Organização

### Associação VilaComVida

A Associação VilaComVida (VCV) tem como missão principal aproximar a sociedade da diferença, para que esta um dia deixe de ser vista como tal. Fá-lo através de negócios sociais inseridos na comunidade, entre eles os Cafés Joyeux em Portugal e a prestação de serviços de empregabilidade e formação inclusiva em empresas, para que seja atingida a empregabilidade do maior número possível de jovens com DID, e com potencial de autonomia.



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas

## CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas



SELO ATRIBUÍDO

## Empregabilidade Inclusiva

Desde 2016, o Grupo Portugália implementa práticas de recrutamento inclusivo e gestão de pessoas baseadas na igualdade de oportunidades. O modelo é continuamente aperfeiçoado com o contributo de pessoas colaboradoras, **incluindo entrevistas bilingues, identificação de necessidades específicas, formação linguística, estágios de inclusão e parcerias sociais.** O resultado é um processo participativo e transversal de integração.

Organização

### GRUPO PORTUGÁLIA RESTAURAÇÃO

O Grupo Portugália Restauração é uma empresa portuguesa na área da Restauração, que celebra este ano 1 século de história. É um Grupo português em franca expansão e dos maiores no setor no panorama nacional, contando com mais de 1000 colaboradores e diversos conceitos (Portugália, Brasserie de L'Entrecote, Segundo Muelle, Trindade, Manteigaria). Além da experiência gastronómica autêntica, pretende ser um espaço inclusivo que acolhe e valoriza a diversidade.



SELO ATRIBUÍDO

## Projeto NOS Cinemas

Em parceria com a Valor T, a NOS **integrou oito pessoas com deficiência nas suas salas de cinema de Lisboa e Porto.** O projeto envolveu formação em recrutamento inclusivo, sessões de sensibilização e acompanhamento contínuo. A iniciativa reforçou o compromisso da empresa com a diversidade e promoveu equipas mais capacitadas e inclusivas.

Organização

### NOS

A NOS é o maior grupo de comunicações e entretenimento em Portugal. Oferece soluções fixas e móveis de última geração, televisão, internet, voz e dados para todos os segmentos de mercado. É líder na distribuição e exibição cinematográficas, detendo o maior número de complexos e salas de cinemas do País. A NOS acredita no poder da tecnologia para combater os desafios ambientais e sociais de hoje. Nesse sentido, assumiu, desde o início, a liderança do 5G em Portugal, enquanto motor de transformação de Portugal numa sociedade melhor, em que tudo e todos estarão ligados de formas extraordinárias.



## CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas



MENÇÃO HONROSA

## Recrutamento Inclusivo

No âmbito da sua estratégia global de Diversidade, Inclusão e Equidade, o Lidl lançou, em 2023, um projeto de **integração de pessoas com deficiência em lojas de todo o país.**

**Já foram recrutadas e integradas 30 pessoas**, com equipas previamente formadas para garantir uma integração bem-sucedida.

O projeto aumentou a consciencialização e consolidou a cultura inclusiva da empresa.

Organização

### Lidl & Cia.

O Lidl Portugal é uma subsidiária do Lidl Stiftung & Co. KG, que por sua vez integra o Grupo Schwarz, um dos líderes de mercado a nível europeu em retalho alimentar. Com 30 anos em Portugal, tem a sua sede em Sintra. A nossa operação consta com mais de 280 lojas, 4 entrepostos e 1 armazém de artigos não-alimentares, e uma equipa de mais 8000 colaboradores. Focamo-nos num modelo de negócio responsável. No nosso trabalho diário, e ao longo de toda a cadeia de valor, assumimos a responsabilidade económica, social e ambiental das nossas ações.



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas



MENÇÃO HONROSA

## BORA Jovens (No El Corte Inglés)

O programa BORA Jovens, em **parceria com a ONG Ajuda em Ação, apoia jovens entre os 18 e 25 anos em risco de exclusão social e educativa.**

Após um processo de seleção e capacitação, os participantes realizam um **estágio prático remunerado de três meses no El Corte Inglés**, com acompanhamento contínuo e possibilidade de contratação, promovendo a empregabilidade jovem e o desenvolvimento pessoal.

Organização

### El Corte Inglés

O El Corte Inglés, Grandes Armazéns S.A. é uma empresa do Grupo Empresarial El Corte Inglés que conta com um longo percurso na distribuição comercial, sendo uma referência de qualidade no comércio a retalho. A loja de Lisboa abriu em 2001 e a de Gaia-Porto em 2006, contando, ainda, com seis supermercados com a insígnia Supercor, um Centro de Oportunidades e duas Centrais de Distribuição e Logística. O nosso modelo de negócio é sustentado pelo compromisso com o cliente, pela relação transparente com os fornecedores, pelo respeito para com os colaboradores e pela união com a sociedade.

El Corte Inglés

## CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas



**MENÇÃO HONROSA**

### “Recrutar com Propósito: Inclusão na Primeira Etapa”

Desde 2019, a Vialsil implementa o programa **“Recrutar com Propósito”**, que assegura igualdade de oportunidades desde o processo de seleção.

Com foco em pessoas imigrantes e com deficiência, a prática já **beneficiou 62 colaboradores, promovendo relações contratuais duradouras**, bem-estar e uma cultura organizacional centrada nas pessoas.

Organização

### Vialsil

A Vialsil é uma marca de referência e de prestígio no mercado das vias de comunicação. O nosso nome está consolidado pelo facto de responder sempre às exigências do que é proposto, atuando de forma eficaz e responsável. Há 30 anos que orientamos a nossa atuação assente em princípios de compromisso e garantia de um modelo capaz de contribuir para uma sociedade mais diversa e inclusiva, reconhecendo a responsabilidade que nos cabe enquanto agentes ativos de padrões de conduta ética e sustentável junto de todos: colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade.

**Vialsil** 

# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 6

Desenvolvimento profissional e progressão na carreira;



**SELO ATRIBUÍDO**

### Equal Up

Lançado em 2022, o programa Equal Up visa **eliminar barreiras que limitam o acesso de pessoas de origens étnicas e culturais sub-representadas a posições de liderança**.

Entre as iniciativas, destaca-se o **programa de desenvolvimento de competências de liderança** de 16 meses, com 37 participantes, e os centros de sucessão inclusivos, que avaliaram mais de 300 colaboradores e líderes.

**O projeto fortalece a diversidade e a equidade na progressão de carreira.**

Organização

### IKEA Portugal

A IKEA foi fundada em 1943 na Suécia por Ingvar Kamprad e tornou-se uma referência global em mobiliário acessível e sustentável. Em Portugal, iniciou a sua atividade em 2004 e expandiu-se com lojas físicas e canais digitais. Integrada no Grupo Ingka, a IKEA Portugal tem sido liderada tendo como base a sua cultura e valores humanistas que promovem a inclusão, sustentabilidade e inovação, contando com cerca de 3.000 colaboradores e políticas de valorização pessoal e profissional.



## CATEGORIA 7

Comunicação da Carta e dos seus princípios



SELO ATRIBUÍDO

### Sessão: "Mãos à Obra: Como construir um plano de Diversidade, Equidade e Inclusão? O caso do Grupo Ageas Portugal"

Em 2024, o Grupo Ageas Portugal promoveu a sessão "Mãos à Obra: Como construir um plano de Diversidade, Equidade e Inclusão?", em parceria com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão.

O evento reuniu **32 entidades signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade, fomentando a partilha de desafios e boas práticas e originando a 1.ª DEI Summit, realizada em novembro de 2024.**

# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 7

Comunicação da Carta e dos seus princípios

Organização

### Grupo Ageas Portugal

Fundado em 1824 e presente em 14 países da Europa e da Ásia, o Grupo Ageas é um dos principais *players* do setor segurador a nível internacional. Em Portugal desde 2005, a Ageas aposta no país como um mercado estratégico, promovendo parcerias fortes e contribuindo para o desenvolvimento da sociedade através da Fundação Ageas. Nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que orientam as suas ambições, a Diversidade, Equidade e Inclusão não só está presente como é central, refletindo o compromisso da Ageas com a construção de um futuro mais justo e inclusivo.




SELO ATRIBUÍDO

### Estratégia Integrada de Comunicação da Diversidade e Impacto Social

A estratégia de comunicação da diversidade integra iniciativas como o TEDx Lisboa Salon, PWN Lisbon, Sheraton Familiar e campanhas "You Eat, We Give".

Com mais de **15.000 visualizações e 156.000 leitores alcançados, o projeto inclui ainda mentoria feminina e certificações internacionais**, consolidando o hotel como referência em turismo inclusivo e com impacto social mensurável.

Organização

### Sheraton Lisboa Hotel & SPA

O Sheraton Lisboa Hotel & Spa é um hotel de referência do Grupo Marriott International em Portugal, comprometido com a excelência, a inclusão e a responsabilidade social. Com 369 quartos, 170 colaboradores e diversas certificações, promove ações contínuas com impacto local, ambiental e humano.



## CATEGORIA 7

Comunicação da Carta e dos seus princípios



SELO ATRIBUÍDO

## Diagnóstico Diversidade, Equidade e Inclusão

Em 2024, a Celfocus realizou o seu primeiro **diagnóstico de DEI, com 687 colaboradores**, analisado por uma entidade externa.

O estudo permitiu avaliar perceções sobre diversidade e equidade, **identificando oportunidades de melhoria e reforçando o compromisso da empresa** com uma cultura cada vez mais respeitadora e inclusiva.

# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 7

Comunicação da Carta e dos seus princípios

### Organização **CELFOCUS**

A Celfocus é uma empresa tecnológica do Grupo Novabase que fornece serviços profissionais de integração de sistemas, com aposta nas áreas de *Analytics e Cognitive*, atuando em setores estratégicos como Telecomunicações, Serviços Financeiros, Retalho, Indústria Farmacêutica, entre outros. Com clientes em mais de 25 países, a Celfocus ajuda organizações a evoluir os seus negócios, fornecendo soluções tecnológicas para extrair valor de dados e torná-los acionáveis, através das ofertas de *Cognitive Automation, Data & Analytics e Digital*.

**CELFOCUS**



MENÇÃO HONROSA

## Partilhar para incentivar

Enquanto signatário da Carta Portuguesa para a Diversidade, o El Corte Inglés partilha regularmente as suas práticas com outras empresas do setor privado.

**Em 2024, lançou um vídeo comemorativo com testemunhos de colaboradores contratados ao abrigo de programas de empregabilidade** inclusiva, inspirando outras organizações a seguirem o mesmo caminho.

### Organização

## El Corte Inglés

O El Corte Inglés, Grandes Armazéns S.A. é uma empresa do Grupo Empresarial El Corte Inglés que conta com um longo percurso na distribuição comercial, sendo uma referência de qualidade no comércio a retalho. A loja de Lisboa abriu em 2001 e a de Gaia-Porto em 2006, contando, ainda, com seis supermercados com a insígnia Supercor, um Centro de Oportunidades e duas Centrais de Distribuição e Logística. O nosso modelo de negócio é sustentado pelo compromisso com o cliente, pela relação transparente com os fornecedores, pelo respeito para com os colaboradores e pela união com a sociedade.

**El Corte Inglés**

## CATEGORIA 8

Condições de trabalho e acessibilidades



SELO ATRIBUÍDO

### Heart of House

O Heart of House é o espaço central do InterContinental Lisbon, totalmente renovado em 2024, com um investimento superior a 500 mil euros.

O projeto inclui **novas condições de trabalho, acessibilidades, áreas de inovação, comunicação e lazer, e a criação do INNOVATION Lab**, espaço colaborativo que promove a igualdade de oportunidades e o bem-estar de todos os colaboradores.

Organização

### InterContinental Lisbon

O InterContinental Lisbon é um Hotel de referência a nível nacional e internacional. Os nossos Clientes têm a garantia de encontrar no nosso Hotel o lugar perfeito para ficar. Pautamos a Gestão das nossas Pessoas pelas Pessoas que São, pelo que Dão e pelo que Merecem! Assumimos práticas e estratégias sociais que estão na base do pleno propósito e valor da nossa missão. São: Marca Entidade Empregadora Inclusiva; *Great Place to Work; Best Workplaces Portugal; Best Workplaces Wellbeing; Healthy Workplace; são Diversidade!*



# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 8

Condições de trabalho e acessibilidades



SELO ATRIBUÍDO

### “Pessoas Primeiro: o compromisso da Vialsil”

A prática “Pessoas Primeiro” reflete o compromisso da Vialsil com a igualdade de oportunidades e o bem-estar.

Em vigor desde 2019 e **abrangendo todas as pessoas trabalhadoras, tem resultado em maior coesão interna, redução da rotatividade e valorização da diversidade**, consolidando uma cultura organizacional baseada na equidade e no respeito individual.

Através deste compromisso têm sido implementadas diversas medidas concretas e integradas: regime de horário flexível adaptado às necessidades individuais; seguro de saúde; seguro de vida; descontos junto de entidades parceiras; entrega do “Kit Bebê Vialsil” aquando do nascimento de filhos de colaboradores/as, organização de festas temáticas (por exemplo, Dia da Família), entre outras.

Organização

### Vialsil

A Vialsil é uma marca de referência e de prestígio no mercado das vias de comunicação. O nosso nome está consolidado pelo facto de responder sempre às exigências do que é proposto, atuando de forma eficaz e responsável. Há 30 anos que orientamos a nossa atuação assente em princípios de compromisso e garantia de um modelo capaz de contribuir para uma sociedade mais diversa e inclusiva, reconhecendo a responsabilidade que nos cabe enquanto agentes ativos de padrões de conduta ética e sustentável junto de todos: colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade.



## CATEGORIA 8

Condições de trabalho e acessibilidades



SELO ATRIBUÍDO

### +vida.FCT – projeto de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal da FCT

O programa +vida.FCT, criado em 2022, promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Com **medidas de flexibilidade e bem-estar, reforça uma cultura organizacional pública centrada nas pessoas** e já foi reconhecido com a certificação NP 4552, confirmando o compromisso da FCT com a igualdade e a qualidade de vida no trabalho.



fct  
Fundação  
para a Ciência  
e a Tecnologia

Organização

### Fundação para a Ciência e a Tecnologia, FCT

A FCT, I.P é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, com autonomia administrativa, financeira e patrimonial, sob a tutela e superintendência do Ministro da Educação, Ciência e Inovação.

# PRÁTICAS PREMIADAS

## CATEGORIA 8

Condições de trabalho e acessibilidades



MENÇÃO HONROSA

### IPSantarém Sem Barreiras

O projeto “IPSantarém Sem Barreiras” promove a inclusão, a acessibilidade e o bem-estar através de medidas como **teletrabalho, horários flexíveis, formação, microcredenciais e parcerias externas. Os resultados incluem maior motivação, redução do absentismo** e reforço do sentimento de pertença, contribuindo para uma comunidade académica mais diversa e inclusiva.

Organização

### Instituto Politécnico de Santarém

O Instituto Politécnico de Santarém é uma instituição de ensino superior politécnico público, ao serviço da sociedade, empenhada na qualificação de alto nível dos cidadãos, destinada à produção e difusão do conhecimento, criação, transmissão e difusão do saber de natureza profissional, da cultura, da ciência, da tecnologia, das artes, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental, relevando a centralidade no estudante e na comunidade envolvente, num quadro de referência internacional.



POLITÉCNICO  
DE SANTARÉM

## PRÁTICAS DESTACADAS

### PRÁTICAS DESTACADAS

Numa edição marcada pelo elevado número de candidaturas, são apresentadas abaixo práticas que se destacaram no processo de avaliação, mas não tiveram atribuição de prémio.

#### **Câmara Municipal de Oeiras | Estratégia para a Diversidade e Inclusão**

Programa municipal que promove formação e iniciativas para inclusão e bem-estar de todas as pessoas trabalhadoras, com monitorização contínua e envolvimento de diversas unidades orgânicas.

#### **Agrupamento de Escolas Ibn Mucana | Pontes Vivas**

Projeto educativo que estimula o respeito, a aceitação e a inclusão na escola, promovendo relações interdisciplinares e ligação a comunidades sensíveis.

#### **Sheraton Lisboa Hotel & SPA | Programa Interno de Inclusão e Diversidade – Sheraton Lisboa**

Iniciativa de hotelaria inclusiva que integra colaboradores com diferentes capacidades e experiências de vida, impactando milhares de pessoas através de ações e comunicação.

#### **Fundação MEO | Café Joyeux – Edifício Picoas**

Projeto social inovador que promove a empregabilidade de pessoas com dificuldades intelectuais e do desenvolvimento, fortalecendo inclusão e responsabilidade social.

#### **Celfocus | Formação & Mentoria para a Diversidade**

Programa que combina capacitação, mentoria e sensibilização cultural, com foco no desenvolvimento de mulheres na tecnologia e no fortalecimento da inclusão.

#### **Fundação ADFP – Assistência, Desenvolvimento e Formação Profissional | Museu Vivo de Artes e Ofícios Tradicionais**

Espaço que alia preservação de técnicas artesanais à inclusão social de pessoas vulneráveis, promovendo educação, sustentabilidade e impacto social.

#### **AstraZeneca | Neurodiversidade**

Programa que aumenta a compreensão sobre diferentes funções cognitivas, com experiências imersivas e ferramentas de acessibilidade para apoiar todos os colaboradores.

#### **AdvanceCare – Gestão de Serviços Saúde, S.A. | Cultura de inclusão em movimento**

Projeto social inovador que promove a empregabilidade de pessoas com dificuldades intelectuais e do desenvolvimento, fortalecendo inclusão e responsabilidade social.

#### **IKEA Portugal | Há lugar para TODOS: Dias da Diversidade, Igualdade e Inclusão**

Celebração de datas internacionais e momentos de aliança com grupos sub-representados para promover diversidade e inclusão na empresa.



## PRÁTICAS DESTACADAS

### **Associação Juvenil Transformers | *Payback School***

Projeto educativo nacional que envolve jovens em risco em ações comunitárias, desenvolvendo competências socioemocionais e reduzindo a retenção escolar.

### **Município de Celorico da Beira | *Celorico Apoia e Integra***

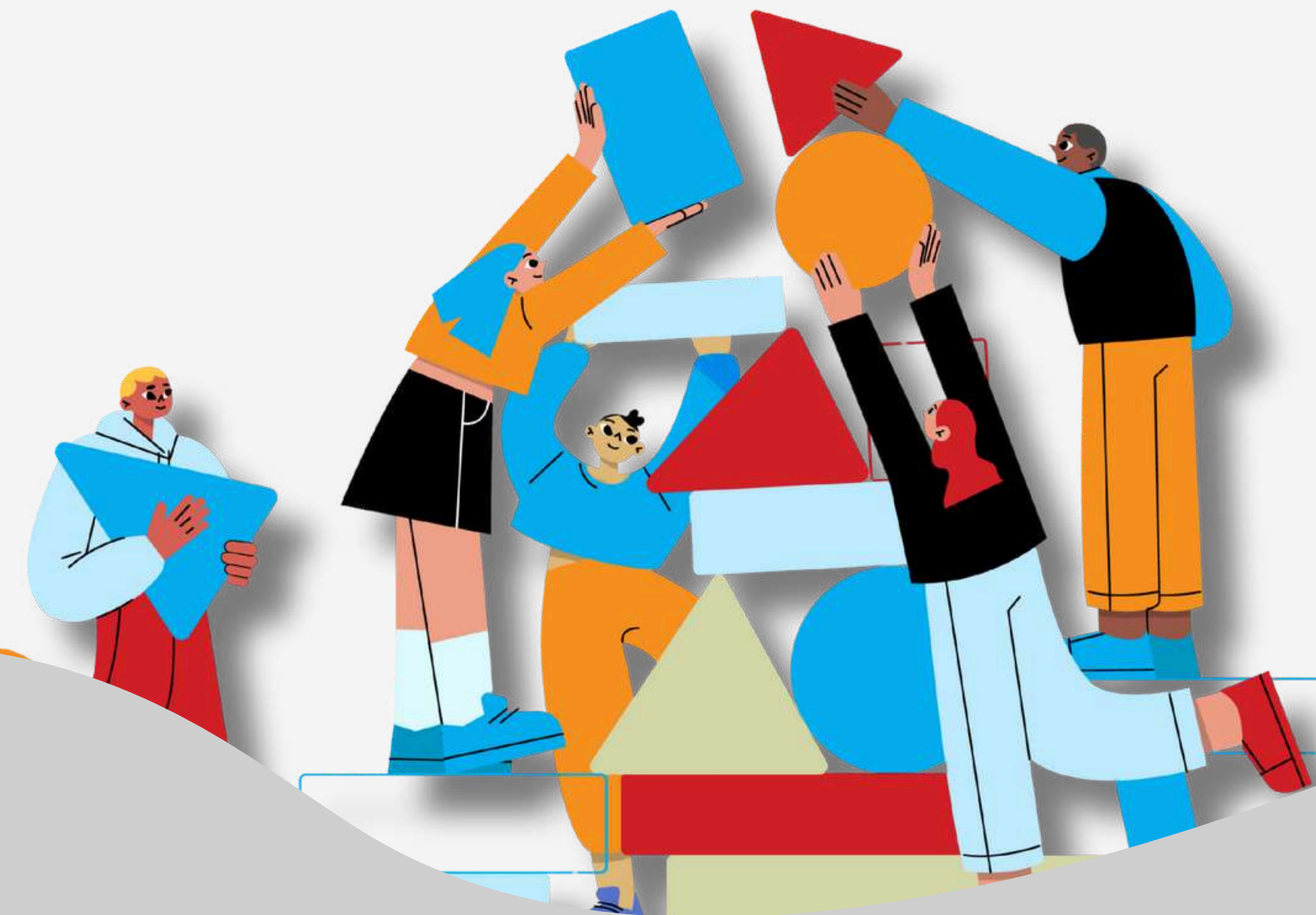
Programa social inovador que promove o bem-estar e integração de cuidadores e pessoas cuidadas, com formação adaptada e atividades inclusivas.

### **InterContinental Porto - Palácio das Cardosas | *Giving for Good***

Programa que integra sustentabilidade, responsabilidade social e envolvimento comunitário, promovendo inclusão e diversidade no ambiente de trabalho e nas comunidades locais.

### **Câmara Municipal da Póvoa de Varzim (CMPV) - Divisão de Coesão Social (DCS) | *Mar de Todos Póvoa de Varzim***

Projeto concelhio que promove acessibilidade e inclusão no desporto e lazer, garantindo participação de pessoas com deficiência e maior autonomia no acesso às zonas balneares.





# RECOMENDAÇÕES FINAIS

Quem lê as candidaturas ao Selo da Diversidade vê o tema permear as organizações, biénio após biénio. Isto é paradoxal. Vai ao arrepio do ar dos tempos. E, no entanto, ao apresentarem tantas candidaturas, as organizações aderem declaradamente aos valores da diversidade, da equidade e da inclusão. Porque será?

Estamos em crer que será porque, **em última análise, o resultado líquido é positivo, seja no setor público ou no privado.** Temos, pois, um feliz alinhamento entre as duas tradições éticas dominantes: a deontologia e o utilitarismo. Vivemos uma conjuntura em que é expediente ser bom. Parafraseando pelo avesso: nas condições atuais, ver a economia ou a sociedade como um jogo de soma zero é uma receita segura para perder.

As candidaturas ao Selo da Diversidade em 2025 mostram uma coisa clara: **o tema está na agenda.** Já não discutimos se importa. Discutimos o que fazer com ele. E é aí que surgem os principais problemas, ou melhor, oportunidades de melhoria:

## 1. SHOW, DON'T TELL

As candidaturas são, antes de mais, exercícios de escrita. E, como tal, beneficiam de um princípio elementar: **mostrar em vez de declarar.** Um dos problemas mais frequentes não é apenas a nebulosidade, mas também a adjetivação excessiva, que substitui a descrição concreta por qualificativos vagos.

Expressões como “inclusivo”, “empático”, “transformador” ou “inovador” dizem pouco se não forem acompanhadas de exemplos observáveis, decisões tomadas, mudanças introduzidas.

**A especificidade, primeiro critério de qualquer objetivo bem formulado, exige:**

- **descrição clara** da ação;
- **explicitação** de quem faz o quê, quando e como;
- **distinção** entre intenção, meio e resultado.

## 2. RECENTRAR O ALVO DA INTERVENÇÃO

As candidaturas mostraram uma tendência marcada para a dispersão dos grupos-alvo, frequentemente apresentada como sinal de abrangência. Contudo, quando “tudo” é público-alvo, nada o é verdadeiramente. **As ações transformadoras devem incidir, a montante, sobre quem produz, reproduz ou legitima práticas contrárias à diversidade, à equidade e à inclusão, ainda que de forma implícita, e não apenas sobre quem, a jusante, as sofre.** Quando a intervenção se dirige apenas a grupos vulnerabilizados:

- **corremos o risco de deslocar para estes a responsabilidade** de se adaptarem a contextos que permanecem intactos;
- **estamos a tratar esses grupos apenas como objeto e não como sujeito**, pelo que é sempre bom dar um passo atrás e recordar o princípio “**nada sobre nós sem nós**”.

## 3. INDICADORES COM CRITÉRIO, NÃO POR AUTOMATISMO

A presença de indicadores e KPIs surge, em muitos casos, como resposta automática a exigências de reporte. Quando mal concebidos, estes mecanismos resvalam para o *tokenismo* ou para uma lógica meramente contabilística.

**Importa recordar que os indicadores não são neutros. Mal calibrados, ativam rapidamente dinâmicas conhecidas, em que o indicador substitui o objetivo que deveria servir. Por isso:**

- devem ser **poucos, relevantes e inteligíveis;**
- devem **medir efeitos, não apenas atividades;**
- devem ser **acompanhados de reflexão qualitativa.**

Medir continua a ser essencial. **Medir sem pensar é contraproducente.**



#### 4. MANDATO CLARO, ESTRUTURAS DEDICADAS E CORAGEM ORGANIZACIONAL

Mesmo iniciativas bem desenhadas enfrentam dificuldades em contextos onde o que regula o comportamento organizacional não são os valores declarados, mas o medo, a conformidade e a aversão ao risco.

**A promoção da diversidade, equidade e inclusão exige um mandato explícito, sustentado ao mais alto nível, e estruturas que lhe confirmam continuidade e autoridade.**

Quando a diversidade, a equidade e a inclusão surgem como tarefas laterais, diluídas nas funções correntes dos recursos humanos ou mobilizadas apenas para efeitos de montra, o seu impacto tende a ser limitado.

**Posições dedicadas, responsabilidades claras e proteção institucional são fatores críticos para que as práticas ganhem tração real.**

#### 5. SERIEDADE CONCEPTUAL E ALINHAMENTO TEMÁTICO

Este ponto decorrerá, em parte, do anterior, mas ficou claro que algumas candidaturas revelaram desalinhamento entre a prática apresentada e a categoria escolhida, bem como o uso de conceitos imprecisos ou problemáticos. A diversidade exige rigor conceptual e escolhas claras.

**Usar conceitos com propriedade, reconhecer limites e escolher o enquadramento adequado não é formalismo. É parte integrante de uma abordagem responsável e credível.**

#### 6. CONTINUIDADE E SUSTENTABILIDADE

Por fim, houve algumas ações pontuais, desligadas de processos mais amplos. **Embora iniciativas isoladas possam ter valor simbólico, as práticas com maior impacto são aquelas que:**

- se integram em estratégias organizacionais;
- informam decisões futuras;
- sobrevivem à lógica do evento.

**A diversidade é algo que construímos no tempo, por acumulação, não por exceção.**

Em suma, as candidaturas à 5ª edição do Selo da Diversidade mostram que o tema entrou definitivamente na agenda das organizações. **O desafio agora é outro: passar da declaração à transformação. Menos adjetivos, mais escolhas; menos dispersão, mais foco; menos pontual, mais estrutural. É nesse movimento que as boas práticas se tornam práticas boas.**

#### **Tiago Santos**

*Sociólogo, Instituto Nacional de Estatística, I. P., Membro da Comissão de Avaliação da 5ª edição do Selo da Diversidade (2025)*





V EDIÇÃO

SELO DA DIVERSIDADE

# BROCHURA DE BOAS PRÁTICAS

Desenvolvido por:



dezembro 2025

