

V EDIÇÃO

SELO DA DIVERSIDADE

BROCHURA DE BOAS PRÁTICAS



APPDI
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA
A DIVERSIDADE E INCLUSÃO



AIMA
AGÊNCIA PARA A
INTEGRAÇÃO
MIGRAÇÕES E ASILO





ÍNDICE

EDITORIAL

3

SELO DA DIVERSIDADE | V EDIÇÃO

5

PRÁTICAS PREMIADAS



CATEGORIA 1

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos

11



CATEGORIA 2

Cultura Organizacional

15



CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão

21



CATEGORIA 4

Projetos com envolvimento comunitário

27



CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas

33



CATEGORIA 6

Desenvolvimento profissional e progressão na carreira

39



CATEGORIA 7

Comunicação da Carta e dos seus princípios

41



CATEGORIA 8

Condições de trabalho e acessibilidades

45

PRÁTICAS DESTACADAS

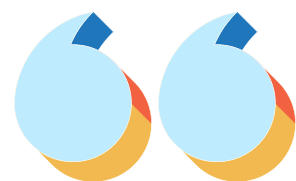
49

RECOMENDAÇÕES FINAIS

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.

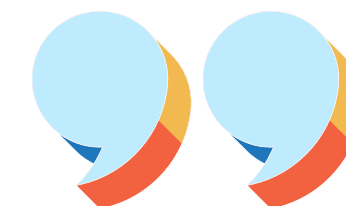
Estes prémios têm como objetivo **reforçar a importância da diversidade e da inclusão enquanto eixos estratégicos das organizações, incentivando simultaneamente outras entidades a adotar práticas semelhantes**, de forma a promover uma cultura organizacional mais inclusiva, equitativa e participativa.

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 as trabalhadoras e trabalhadores, 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.

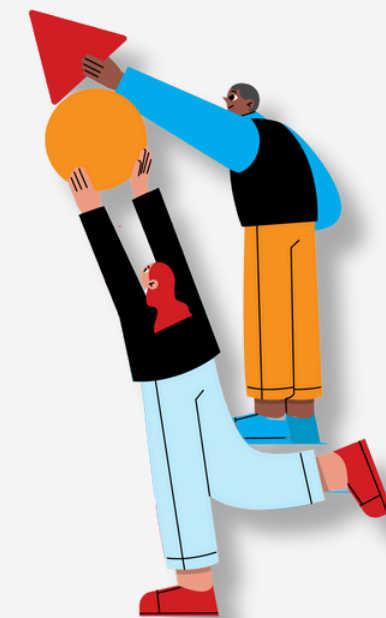
Inovação: Consideram-se não apenas abordagens totalmente novas na organização, mas também abordagens e práticas implementadas noutros contextos (noutras organizações, noutros serviços/departamentos dentro de uma mesma organização ou melhoria de práticas anteriores, e quais as vantagens para a organização).

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.



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.



PRÁTICAS PREMIADAS

CATEGORIA 1

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos



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.



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.

PRÁTICAS PREMIADAS

CATEGORIA 1

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos



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
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

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).

AstraZeneca



V EDIÇÃO 2025
SELO DA DIVERSIDADE

CATEGORIA 2

Cultura organizacional



SELO ATRIBUÍDO

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.

CSVH
CENTRO SOCIAL DO VALE DO HOMEM

Organização

CENTRO SOCIAL DO VALE DO HOMEM

O CSVH, uma é IPSS que define como missão a solidariedade e justiça entre os indivíduos com vista à sua integração social, através de uma intervenção personalizada, inclusiva e não discriminatória. Atua no distrito de Braga, com as respostas de apoio à Terceira Idade (ERPI,SAD,CD), Saúde (EAD,CRM,CEM), Infância (Creche), Deficiência (RAI,CACI,SAD), pretendendo satisfazer as necessidades dos utentes, colaboradores e comunidade. Os serviços prestados são garantidos por colaboradores de várias áreas.

PRÁTICAS PREMIADAS

CATEGORIA 2

Cultura organizacional



SELO ATRIBUÍDO

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.

ANA Aeroportos de Portugal



V EDIÇÃO 2025
SELO DA DIVERSIDADE

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



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

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*.



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



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



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

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

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
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.



CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão



EU INCLUO

Criado em 2022, o programa EU INCLUO 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.

PRÁTICAS PREMIADAS

CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão



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.



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.



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.



PRÁTICAS PREMIADAS

CATEGORIA 3

Projetos internos de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão



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.**

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 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**.

PRÁTICAS PREMIADAS

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

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

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 Portugalía 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 (Portugalía, 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.



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.



PRÁTICAS PREMIADAS

CATEGORIA 5

Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas



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



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.





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



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



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.

PRÁTICAS PREMIADAS

CATEGORIA 8

Condições de trabalho e acessibilidades

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!



“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



+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.



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



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.



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

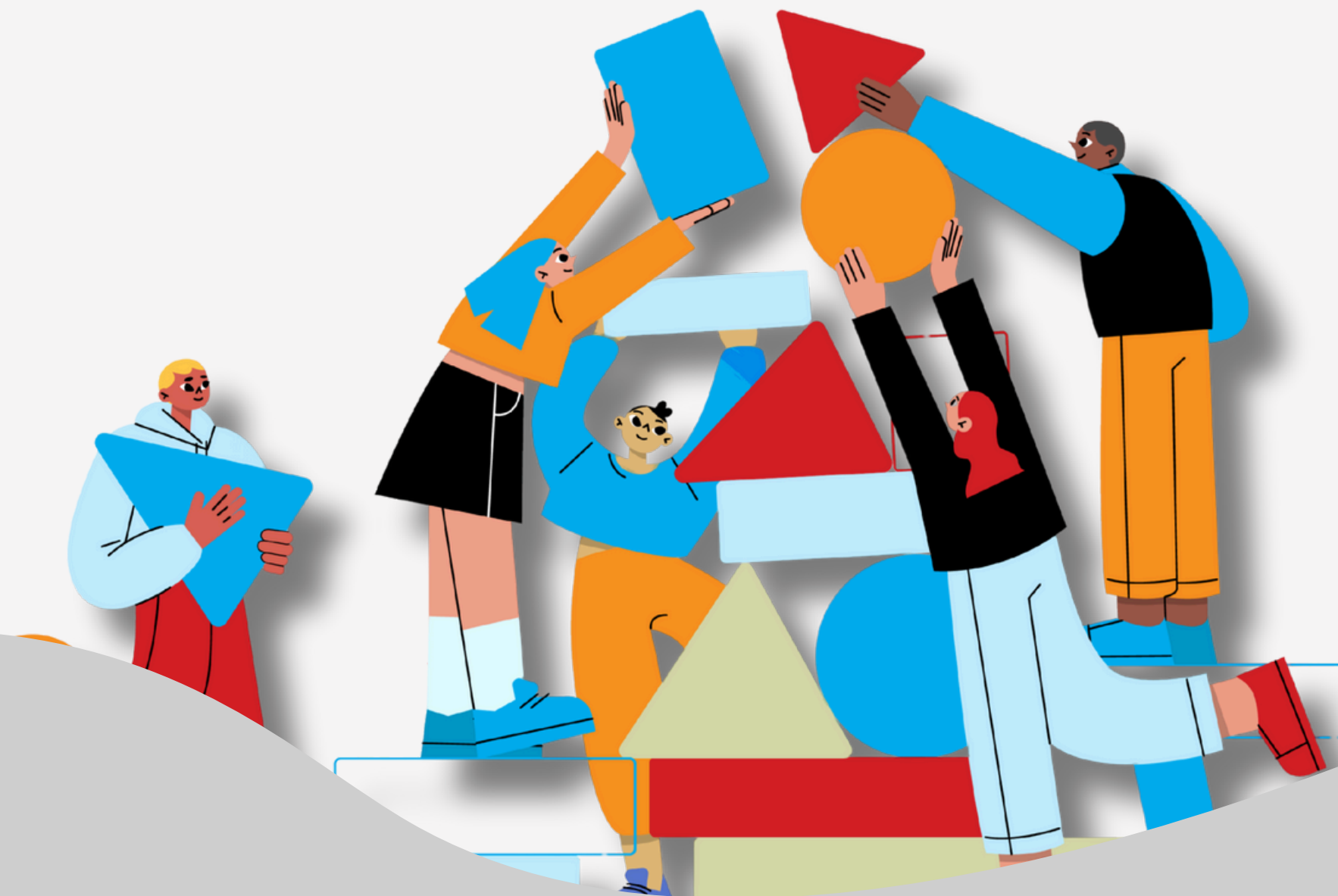
Programa social inovador que promove o bem-estar e integração de cuidadores e pessoas cuidadas, com formação adaptada e atividades inclusivas.

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 confirmem 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

