

NOVABASE

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E DIVERSIDADE 2025 | 2026

AUTOR
DATA

Novabase SGPS
Setembro 2025

A gestão da diversidade, igualdade e inclusão é um imperativo de todos os nossos negócios. Acreditamos que as nossas pessoas são mais produtivas quando são tratadas com respeito e dignidade, quando se sentem envolvidas e orgulhosas da sua contribuição para o crescimento da empresa, quando se sentem revistas nas políticas corporativas, e quando as suas competências são potenciadas para que se desenvolvam num ambiente de trabalho que tem as portas abertas à diversidade, igualdade e inclusão.

Enquadramento

Na Novabase, acreditamos na igualdade de oportunidades e no respeito mútuo, independentemente da etnia, género, religião, ideologia, origem social ou orientação sexual de cada um. Estas diferenças que nos caracterizam e a multiplicidade de perspetivas tendem a melhorar a qualidade dos processos de tomada de decisão, contribuindo para uma maior riqueza intelectual e cultural e também uma melhor representação da realidade e das partes integrantes.

A Novabase incorpora a gestão da diversidade, igualdade e inclusão como parte integrante da sua estratégia global sendo, portanto, elementos transversais nos processos de gestão de talentos na nossa organização. Este compromisso é aplicável a todas as empresas que fazem parte do grupo e geografias.

A Novabase defende também a necessidade de aumentar a sensibilização nas políticas para a integração das mulheres, bem como a erradicação de qualquer obstáculo que possa violar o princípio da igualdade de oportunidades e da não discriminação com base no sexo e no género. O crescimento profissional deve ser valorizado pelas competências, capacidades e conhecimentos das nossas pessoas, independentemente do seu sexo, género e identidade.

Reforçando o compromisso da Novabase no desenvolvimento de práticas e políticas promotoras da diversidade, igualdade e inclusão no trabalho, assinámos em maio de 2023 a ‘Carta Portuguesa para a Diversidade’, uma iniciativa da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, em parceria com o Alto Comissariado para as Migrações. Neste contexto, destacam-se de seguida os principais aspetos, documentos, práticas e processos existentes no Grupo Novabase e que o mesmo considera que têm impacto em questões de índole não financeira relevantes para o Grupo, designadamente ambientais, sociais, laborais, de igualdade de género e não discriminação, direitos humanos e combate à corrupção:

- Plano de igualdade: apresenta um conjunto de medidas, com base em análises internas e de diagnóstico, que visam promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, eliminando qualquer discriminação em razão do sexo, género ou identidade;
- A atividade da Novabase e a conduta dos seus colaboradores e colaboradoras rege-se pela lei aplicável nas jurisdições relevantes e pelo Código de Conduta Novabase (publicado no site corporativo), documento aprovado internamente e que vigora no Grupo desde 2011 com o objetivo de orientar as condutas dos e das profissionais da Novabase pelos valores cultivados pelo Grupo, não só nas suas relações com clientes, mas também entre si;
- Em 2019, foi implementado um procedimento específico sobre como agir em caso de assédio no local de trabalho, um comportamento considerado inaceitável pela Novabase;
- A atividade da empresa é gerida de acordo com o Sistema de Gestão Integrado, sendo que as empresas Novabase são auditadas pelos seus auditores financeiros e as suas certificações de Business Continuity (ISO 22301), Qualidade (ISO 9001), Gestão Ambiental (ISO 14001), Saúde e Segurança no Trabalho (ISO 45001), e Information Security Management System (ISO 27001 e ISO 27701) são renovadas anualmente após auditorias internas e externas – estas últimas conduzidas pelas entidades certificadoras;
- A empresa monitoriza regularmente a satisfação dos seus clientes, bem como a das suas pessoas em relação aos serviços internos e outros temas de interesse para a gestão;
- Em observância das Recomendações do Instituto Português de Corporate Governance sobre o Governo das Sociedades Cotadas, e tendo em vista o fomento de uma cultura responsável e cumpridora, a Novabase adotou um sistema de comunicação de práticas irregulares (designado como “SPI”) eventualmente ocorridas no seio do seu Grupo (para detalhe do sistema consultar <https://content.novabase.com/storage/uploads/comunicacao-de-irregularidades-2025.pdf>);
- A empresa tem também em vigor um “Regulamento Interno sobre Transações com Partes Relacionadas na Novabase, SGPS, S.A.”.

Todas as práticas acima mencionadas respondem aos requisitos legais e regulamentares aplicáveis à atividade da Novabase, entre os quais destacamos:

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2112, de 8 de março de 2012, que veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, “tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”;
- Esta obrigação veio a ser estendida às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinando no artigo 7.º a obrigação de elaborarem anualmente planos para a igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva

igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”;

- A Lei n.º 62/2017, a qual veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os géneros de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2020, relativamente à totalidade dos administradores (executivos e não executivos);
- O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, o qual dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

A Assembleia da República tem também emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema:

- Resolução n.º 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que sejam tomadas medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional;
- Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar.
- Através da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, a qual entrou em vigor a 21 de fevereiro de 2019.

Política de Diversidade nos Órgãos de Administração e Fiscalização

Acreditamos que a diversidade dos nossos órgãos estatutários contribui para um melhor desempenho e uma maior competitividade da Novabase. Assim, comprometemo-nos a promover a seguinte política:

- Cumprir a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, dado que a diversidade de género permite diferentes estilos de gestão e complementaridade de abordagens;
- No que respeita à idade, deverá ser assegurado um equilíbrio entre, por um lado, a experiência e maturidade e, por outro, juventude e energia necessárias ao dinamismo e ao acelerado ritmo de inovação do nosso sector (Tecnologias de Informação);
- Em matéria de qualificações e habilitações literárias, para além das associadas às vertentes tecnológicas, deverão estar representadas diversas áreas do conhecimento dada a crescente importância da multidisciplinaridade no desempenho das equipas.

A Novabase acompanhará a implementação desta política, de acordo com o seu modelo de governo, revendo-a sempre que considere adequado.

DIAGNÓSTICO

Para uma correta aferição das presentes necessidades referentes à igualdade de género foram tidas em conta várias fontes de informação interna e externa, nomeadamente:

- Índice de diagnóstico, disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas (<https://planosigualdade.cite.gov.pt/>).
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE.
- Análíticas de Recursos Humanos que acompanham a definição das estratégias e planos de ação anualmente.
- Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE em anos anteriores (em 2024 a Novabase não recebeu recomendações decorrentes desta análise técnica).

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

A diversidade, igualdade e inclusão são valores integrantes e inerentes da cultura organizacional da Novabase. Permite-nos atrair, desenvolver, motivar e reter os nossos melhores talentos. Ajuda-nos a ser mais inovadores no desenvolvimento de produtos e soluções para os nossos clientes. Apoia-nos na expansão de negócio para novas geografias, acolhendo e integrando novas culturas e costumes. Alimenta o crescimento e sucesso contínuo do nosso negócio.

Na Novabase, promovemos uma cultura onde todas as pessoas têm uma “voz” ativa na organização. Apostamos numa comunicação transparente dos nossos processos e procedimentos, promovendo a igualdade de oportunidades numa organização cada vez mais multigeracional e multicultural.

Os valores de diversidade, igualdade e inclusão são condição necessária para a sustentabilidade da estratégia de negócio da Novabase a longo prazo. Como tal, é um compromisso da Novabase continuar a incentivar e promover a igualdade entre as nossas pessoas, aceitando a individualidade de cada um como uma vantagem competitiva.

Este compromisso está refletido no nosso Código de Conduta, no Plano de Igualdade de Género e Diversidade, nas Medidas de identificação e atuação em casos de Assédio Moral, na Política de trabalho híbrido, comunicados e disponíveis para consulta das nossas pessoas nos diferentes canais de comunicação da empresa, com foco nas questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.

RESULTADOS E INDICADORES

No exercício de 2024/25 não foi comunicada à Administração da Novabase SGPS, S.A. – através dos canais para o efeito disponíveis –, qualquer ocorrência relacionada com matérias respeitantes a direitos humanos, corrupção e tentativas de suborno, pelo que não existem indicadores a reportar a este respeito.

No que respeita à igualdade de género, no grupo Novabase continuamos empenhados a agir em conformidade com os princípios de igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

Estamos atentos a indicadores que nos permitem monitorizar a evolução da nossa organização relativamente à proporção de homens e mulheres no total de pessoas, evolução de carreira e respetivas compensações.

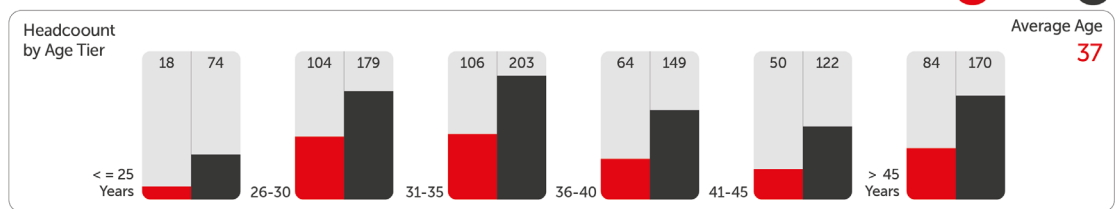
CARACTERIZAÇÃO DA NOSSA ORGANIZAÇÃO

O sector de IT continua a ser ainda predominantemente masculino. No grupo Novabase, este indicador tem-se mantido estável nos últimos anos. Em 2025 a distribuição de homens e mulheres corresponde a 68% e 32%, respetivamente.

1323 Colaboradores/as



Colaboradores/as por Idade



Colaboradores/as por Nível de Carreira

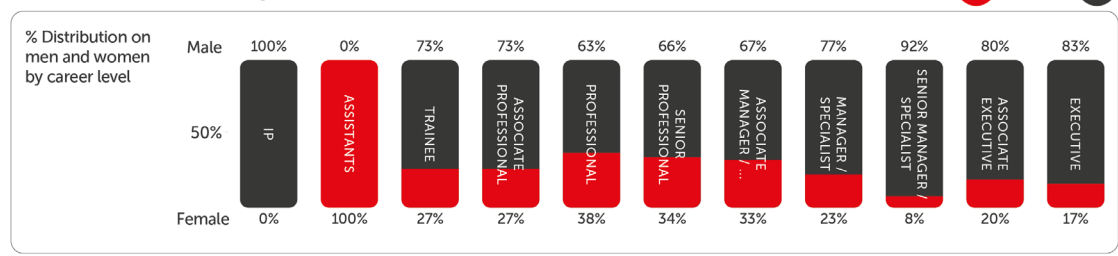


GRÁFICO 1:
% DE MULHERES/HOMENS POR NÍVEL DE CARREIRA PROPORCIONAL AO NÚMERO DE MULHERES/HOMENS NA EMPRESA (CONSIDERANDO TODAS AS PESSOAS COM VÍNCULO CONTRATUAL)

REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

No que respeita às práticas de compensação, o grupo Novabase promove ativamente uma cultura de equidade, suportada por estudos comparativos com o mercado, e por processos e ferramentas de contratação, de avaliação de desempenho, de reconhecimento, e de evolução, cujo contributo individual e coletivo são fatores diferenciadores.

No que respeita à compensação salarial, os gaps encontrados não revelam discriminação de género. Importa também referir que para uma análise mais detalhada devem ser considerados fatores como função, antiguidade e experiência.

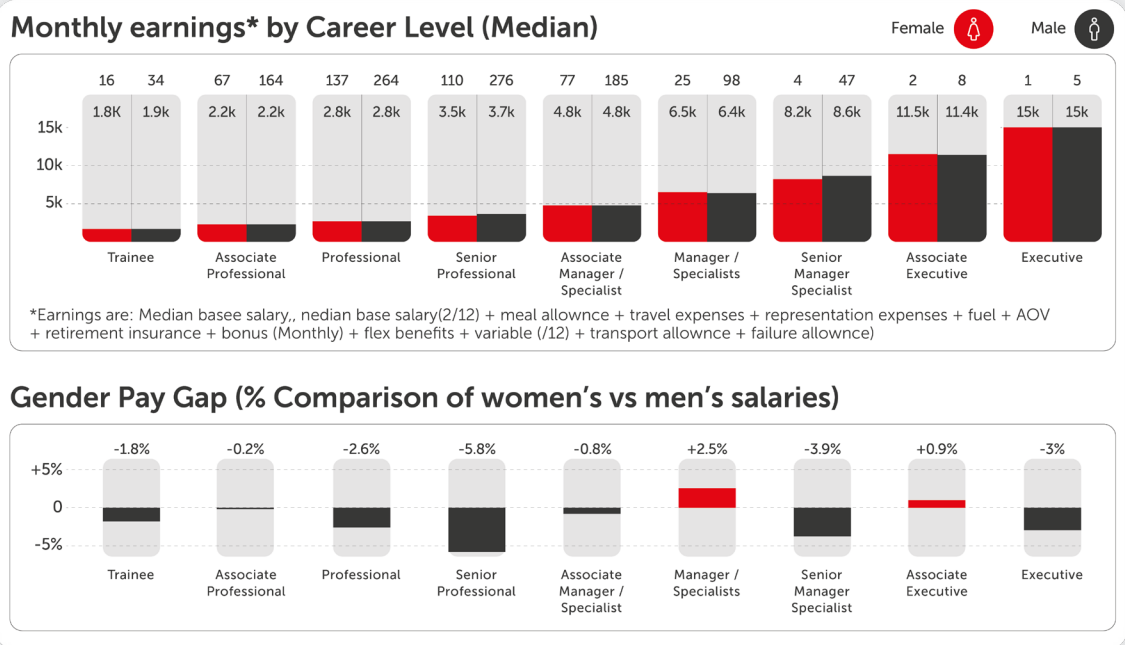


GRÁFICO 2.
EMUNERAÇÕES POR NÍVEL DE CARREIRA*
€ (REMUNERAÇÕES MENSAS AUFERIDAS POR MULHERES E HOMENS - MEDIANA)
% (DIFERENÇA PERCENTUAL EM RELAÇÃO À MEDIANA MAIS ALTA)

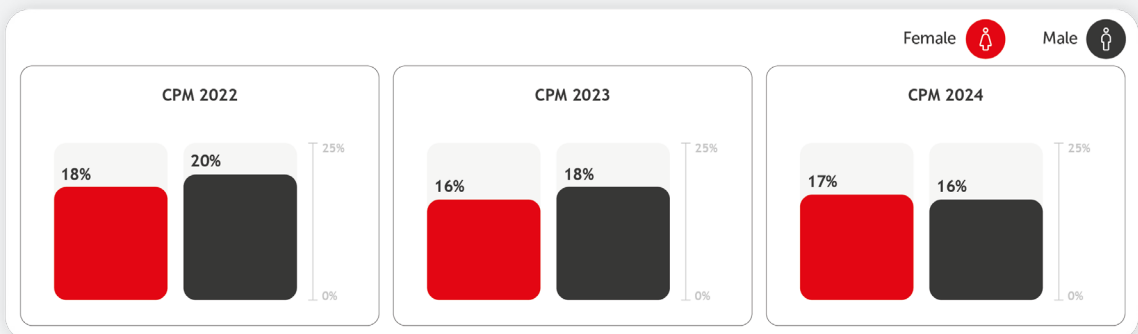


GRÁFICO 3.
% PROMOÇÕES PROPORCIONAIS AO NÚMERO TOTAL DE MULHERES VERSUS HOMENS

A análise das promoções entre 2023 e 2025 revela uma distribuição relativamente equilibrada entre géneros, com variações residuais de ano para ano. Podemos concluir que não há um padrão claro de favorecimento sistemático de um género.

Globalmente, não há diferenças estruturais significativas entre géneros no tempo médio por nível de carreira. Observam-se, porém, variações em níveis de gestão: mulheres permanecem mais tempo como Specialists, enquanto homens tendem a permanecer ligeiramente mais tempo em Senior Managers/Specialists. Esta associação pode explicar o gap salarial entre homens e mulheres nos mesmos níveis de carreira.

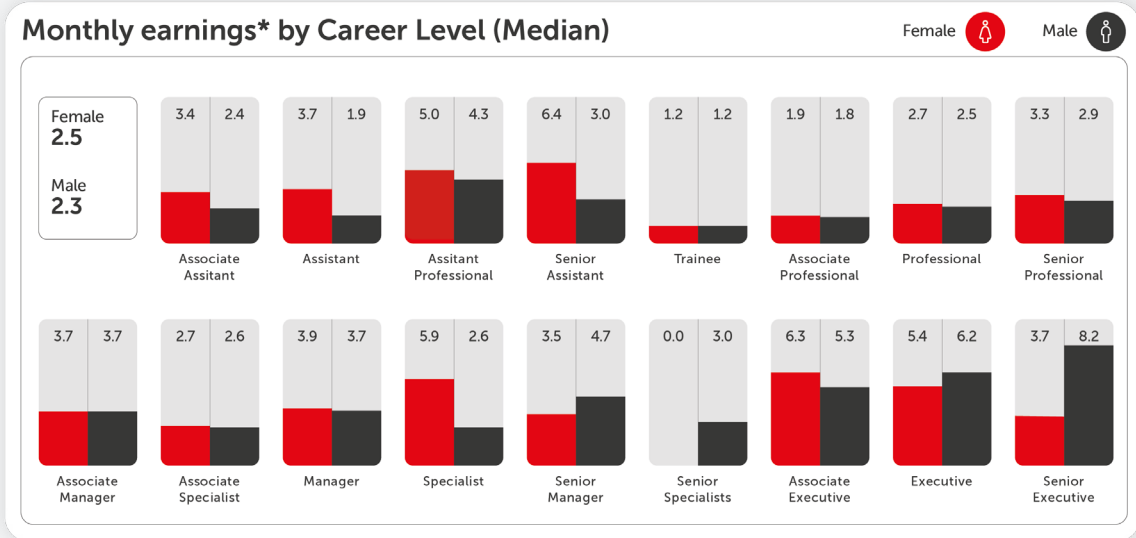


GRÁFICO 4.
TEMPO MÉDIO EM CADA NÍVEL DE CARREIRA PARA MULHERES/HOMENS

Continuamos empenhados em assegurar que as decisões sobre aumentos salariais são exclusivamente decorrentes de conteúdo funcional, responsabilidades, experiência e desempenho, corrigindo progressivamente eventuais disparidades que resultem de movimentos laterais de carreira, de situações de ausência mais prolongada ou outras.

Para tal, o grupo Novabase tem processos e ferramentas internas que promovem proactivamente cenários de equidade em situações de contratação, revisão salarial e promoção. Valorização da experiência profissional, competências técnicas e comportamentais, desempenho e potencial são fatores transversais à organização e conhecidos pelas nossas pessoas.

Pautamos por uma cultura de transparência relativamente a oportunidades de mobilidade interna, e progressão de carreira.

Medidas e práticas a implementar, e a sua monitorização

Na Novabase, a criação de uma cultura cada vez mais inclusiva continua a ser um dos nossos principais objetivos, e temos procurado dar passos firmes nesse sentido. A definição e concretização do Plano anual para a Igualdade reflete o nosso compromisso e percurso em tornar a organização cada vez mais inclusiva, com maior diversidade e com igualdade no acesso às oportunidades e no cumprimento dos deveres, acrescentando valor às nossas pessoas, parceiros e clientes.

Na definição, aprovação e monitorização deste plano participam várias pessoas com diversos papéis na organização (tabela 1).

Apresentamos um resumo das medidas e práticas implementadas no último ano, de setembro 2024 a setembro 2025 (tabela 2), bem como as medidas e ações previstas para setembro 2025 a setembro 2026, nas várias vertentes do plano (tabela 3).

A construção do Plano para a Igualdade para 2025/2026 tem por base o diagnóstico realizado, suportado na matriz de apoio disponibilizada pela CITE - Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Este diagnóstico foi levado a cabo por uma equipa diversa e multidisciplinar composta por elementos dos Departamentos de Recursos Humanos, Jurídico e do Negócio.

A elaboração do Plano para 2025/ 2026 tem por base a observação das recomendações feitas pelo CITE ao Plano de Igualdade da Novabase (recomendação nº 37/cite/2023). Assim, refletimos no Plano para 2025/2026 metas para as medidas proposta e indicadores de avaliação de resultados.

As medidas que visam o cumprimento da lei, como é o caso do estabelecimento de um sistema obrigatório de quotas para pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, no total de pessoas são prioritárias para a Novabase, pelo que continuamos a promover diversas ações com vista a perseguir este objetivo, apesar dos desafios particulares do mercado de trabalho em que atuamos.

A monitorização e avaliação do cumprimento destas ações terá por base uma reunião quinzenal de acompanhamento com os responsáveis pela implementação de cada uma das medidas descritas (tabela 1). Adicionalmente, o Comité para a Igualdade de Género & Diversidade reunirá trimestralmente com o mesmo objetivo e, ainda, para tomada de decisões relativas ao Plano proposto sempre que se considere necessário.

A identificação dos resultados apresentados e dos gaps encontrados é objeto de análise e discussão pelo Comité e pela equipa para a Diversidade & Inclusão, no sentido de identificar medidas a implementar no próximo ciclo com vista à promoção da paridade de género em todas as dimensões.

MODELO DE GOVERNO PARA A IGUALDADE 2025/2026

Tabela 1

DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	OBJETIVOS	FREQUÊNCIA	STATUS
<p>Comité para a igualdade de género, diversidade e inclusão</p> <p>Chairman Novabase CEO da Celfocus Direção de Recursos Humanos (DRH) Direção Jurídica Relação com Investidores Coordenação da equipa para a igualdade de género e diversidade (elemento nomeado pela DRH)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à igualdade de género, diversidade e inclusão Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da igualdade de género, da diversidade e da inclusão Criar condições para a implementação do plano Exercer um papel de sponsor, assegurando alinhamento estratégico e apoio institucional às iniciativas 	Reuniões trimestrais de acompanhamento e respetivas atas.	Conforme o previsto
<p>Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão</p> <p>Equipa multidisciplinar com representantes de diferentes áreas da organização, com diferentes níveis de carreira e com conhecimento ou ativamente envolvidos em tópicos de diversidade, igualdade e inclusão (p.e. comunidade LGBT, associações para pessoas com deficiência, associações para empoderamento de mulheres)</p>	<p>Definir um plano de ações, em resultado da análise das diferentes dimensões da igualdade de género e diversidade, que inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"> Equidade no Acesso à Educação e Capacitação Profissional Diversidade e Representatividade Inclusão de Grupos Sub-representados Recrutamento e Desenvolvimento Inclusivo Sensibilização, Educação e Cultura Organizacional Equilíbrio Vida Profissional-Pessoal e Bem-Estar Monitorização e Avaliação de Impacto 	Reuniões quinzenais para acompanhamento do plano de atividades definido e respetiva implementação	Conforme o previsto
<p>Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão</p> <p>Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão Gestores das iniciativas aprovadas e respetivas equipas de trabalho</p>	Ver a descrição das ações na Tabela 2.	De acordo com o plano de ações definido	Ver Tabela 2

TABELA 1.
MODELO DE GOVERNO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2025/2026.

MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2024/2025

Tabela 2

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	RESULTADOS
<p>1. Avaliar a diversidade na Novabase e as perceções de Diversidade e Inclusão na experiência de trabalho, bem como do grau de reconhecimento das políticas e medidas de D&I, identificando principais desafios, possibilidades e caminhos futuros</p>	<p>1.1 Análise dos dados recolhidos pelo Survey de D&I</p>	People, com parceria APPDI	Comunicação	6 000 €	% taxa de respostas ao survey Realização (Sim/Não)	30% Sim	Atingido – 40% Sim
	<p>1.2 Dinamização de Focus groups para auscultação e reflexão mais profunda sobre os tópicos de D&I mais relevantes</p>				Apresentação ao Comité D&I (Sim/Não)	Sim	Sim
	<p>1.3 Produção e apresentação do Relatório de Conclusões do Survey e Focus Group</p>				Publicação e divulgação dos Resultados na intranet (Sim/Não)	Sim	Sim

TABLE 2.
MEDIDAS E AÇÕES PLANEADAS PARA SET 2024 A SET 2025

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	RESULTADOS
2. Dar suporte e visibilidade a movimentos empresariais para a inclusão (igualdade de género, diversidade, não discriminação e outros)	2.1 Participação em programas e iniciativas com entidades externas, tais como a PWIT – Portuguese Women in Tech (Programa Mentoring) e Professional Women Network	People	People	3 000€	Nº Mentoras PWIT Nº Memberships PWN	3 Mentoras 13 pessoas	5 Mentoras (Atingido) 9 pessoas (Não Atingido)
	2.2 Participação no Programa Technovation Girls: Mentoria de equipas de jovens alunas no desenvolvimento de projetos de sustentabilidade social, com objetivo de promover a atração de alunas para as áreas STEM Apoio à formação tecnológica das alunas participantes, através da parceria com a Escola de Programação Happy Code	People	Comunidade Novabase	1 500 €	Número de equipas Technovation apoiadas pela Novabase / Celfocus Número de equipas Novabase/ Celfocus Representação Novabase/ Celfocus no Evento Nacional Technovation Girls	Apoiar 10 equipas 3 equipas Sim	1 equipa externa e 6 equipas internas (Não Atingido) 6 equipas (Atingido) Não
	2.3 Avaliar a participação da Novabase / Celfocus no Programa Engenheiras por Um Dia, da APPDI	People	Áreas de Negócio	Sem custos específicos	Decisão de participação	Análise e Decisão	Privilegiámos a implementação de outras iniciativas com objetivos semelhantes
	3. Ações de comunicação e sensibilização internas e externas	3.1 Iniciativas de partilha de conhecimento e/ou fóruns de discussão acerca de práticas de trabalho inclusivas e de saúde mental	People Comunicação	Comunicação	2000€ + IVA	Webinar sobre Saúde Mental	Q4 2024
	3.2 Celebração de dias com significado simbólico no contexto da diversidade	Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	Statement público de apoio à não discriminação da comunidade LGBTI+ (Sim/Não)	Sim	Tratando-se de um tema sensível que necessitava de uma análise de impacto mais profunda, foi decidido adiar.
	3.3 Publicações com propósito de contribuir para a informação e sensibilização da comunidade acerca da igualdade de género	Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	Número de Publicações / presença em media	Sim	3 artigos
DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO							
4. Formação de entrevistadores e entrevistadoras das áreas de negócio em técnicas e práticas de entrevista de competências que asseguram objetividade, imparcialidade e igualdade de oportunidades para todas as pessoas no processo de seleção	4.1 Criação de um curso de Técnicas de Entrevista e condução de sessões de formação para o primeiro grupo de 10 pessoas (piloto Performing Engaging Interviews)	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Taxa de participação do Universo de Entrevistadores	70%	5% Não atingido
					(Número de Participantes / Número de Entrevistadores) NPS de avaliação do curso	55	90 - Atingido

TABLE 2. MEDIDAS E AÇÕES PLANEADAS PARA SET 2024 A SET 2025

DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	RESULTADOS
5. Inclusão na força de trabalho de pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%	5.1 Criação de um curso de e-learning sobre integração de pessoas com necessidades específicas	People	People	3 000€	Realização (Sim/ Não) Taxa de participação (Número pessoas que concluíram a formação / Headcount Novabase) NPS de avaliação do curso	Sim 20% 60	Não realizado Não implementado (a iniciativa não foi concretizada no período atual, encontrando-se prevista para execução no próximo plano.) Não aplicável
	5.2 Manutenção das parcerias com Valor T, Associação Salvador, EUROFIRMS e IEPF	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Número de anúncios na plataforma IEPF Número de candidatos/as com grau de deficiência igual ou superior a 60% incluídos nos processos de seleção	TBD 25	Meta por definir 7 - Não Atingido (a redução significativa do volume de contratações em 2025 condicionou o desenvolvimento das iniciativas previstas)
	5.3 Realização de entrevistas customizadas e adaptadas às necessidades específicas de pessoas com deficiência	People	Comunicação	Sem custos específicos	Acompanhamento de todas as Entrevistas por uma pessoa dedicada a garantir a adaptação das entrevistas	100% Entrevistas realizadas	Sim
	5.4 Sponsorship de 1 Bolsa Code for ALL para uma pessoa com deficiência igual ou superior a 60% com mentorship Novabase / Celfocus	People	Talent Acquisition	Sem custos específicos	Conclusão do Programa Code for ALL (Sim / Não)	Concluído	Sim
DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA							
6. Aumentar o nível de consciência dos enviesamentos inconscientes que geram preconceito e micro agressões, bem como da adoção de práticas inclusivas nas equipas	6.1 Criação de e-learning do curso "Unconscious Bias" e inclusão no Programa de formação de Onboarding da Novabase / Celfocus Plugin	People	Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Criação do e-learning (Sim / Não) Taxa de participação (Número pessoas que concluíram a formação / Headcount Novabase/Celfocus) NPS de avaliação do curso	Sim 30% 60	Sim Não realizado (o curso foi criado, mas não foi ministrado no período atual, encontrando-se prevista para execução no próximo plano.) Não Aplicável
	7. Aumenta o nível de consciência sobre diversidade cultural e das práticas colaborativas na cultura Novabase/Celfocus	7.1 Extensão da formação Cultural Awareness at Middle East (curso e-learning)	People	Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Taxa de participação (Número pessoas que concluíram a formação / Headcount Novabase/Celfocus) NPS de avaliação do curso	30% 60
	7.2 Criação da formação Cultural Awareness at Portugal para acelerar a inclusão de pessoas que integram a Novabase/ Celfocus com diferentes matrizes culturais	People	Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Criação do e-learning (Sim / Não) NPS de avaliação do curso	Sim 50	Sim 84 - Atingido

TABLE 2. MEDIDAS E AÇÕES PLANEADAS PARA SET 2024 A SET 2025

DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	RESULTADOS
8. Recolher feedback das nossas pessoas sobre uma série de temáticas importantes para uma melhor experiência de trabalho na organização	8.1 Lançamento do People Survey para aferição do e-NPS, motivação e satisfação relativa a temas com impacto na experiência de trabalho das pessoas da Novabase / Celfocus	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Evolução do e-NPS	>25	20 Não atingido
9. Promoção da paridade de género em matéria de compensação e benefícios	9.1 Análise contínua das diferenças encontradas entre homens e mulheres relativamente a benefícios auferidos por Nível de Carreira através de integração dessa informação no People Analytics	People	People	Sem custos específicos alocados	Construção de um dashboard de Diversidade e Inclusão que permita a monitorização contínua da paridade de género, inclusive ao nível da compensação & benefícios (Sim / Não)	Sim	Sim
DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL							
10. Apoiar pais e mães durante as licenças de parentalidade e no regresso ao trabalho	10.1 Criação de programa de acompanhamento e regresso ao trabalho	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Criação do Programa e avaliação do grau de adesão para estabelecimento de uma linha de base (Sim / Não)	Sim	Não atingido (A realização do programa foi reprogramada, ficando prevista para execução no próximo ciclo/plano)
11. Capacitar as pessoas com responsabilidade de gestão de equipas para a dinamização de práticas de organização do trabalho promotoras de saúde, bem-estar, equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como para a identificação e atuação em situações de vulnerabilidade e stress	11.1 Extensão do curso de "Personal Balance" para pessoas com responsabilidade gestão e liderança equipas	People	People Unidades de Negócio	2 000 €	Número de Edições do curso realizadas Taxa de conclusão (Número pessoas que concluíram a formação / Número de pessoas convocadas) NPS de avaliação do curso	3 Edições do Curso 90% 60	10 edições do curso - Atingido 54% - Não atingido 96 - Atingido

TABLE 2.
MEDIDAS E
AÇÕES PLANEADAS
PARA SET 2024 A
SET 2025

MEDIDAS PLANEADAS PARA SETEMBRO 2025 A SETEMBRO 2026

Tabela 3

DIMENSÃO: DIVERSIDADE E REPRESENTATIVIDADE					
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	<p>Iniciativa que assinala o Coming Out Day (11 de outubro), promovendo espaços seguros e visibilidade para pessoas LGBTQIA+, através de partilhas e conteúdos educativos.</p> <p>A celebração desta data numa organização como a Novabase/Celfocus reforça o compromisso com a criação de ambientes inclusivos, onde todas as pessoas se sintam respeitadas, representadas e psicologicamente seguras para serem quem são.</p> <p>Este tipo de iniciativas contribui para a consciencialização coletiva e para uma cultura de trabalho mais aberta, diversa e acolhedora.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Realização de um evento Inclusive Talk com foco nos temas: Ambiente Inclusivo e Acolhedor, Impacto no Local de Trabalho e Saúde Mental. Dinamização do evento com oradores internos e/ou externos e espaço para partilha e perguntas. Publicação nas redes sociais (Instagram e LinkedIn) assinalando o evento. 	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	<p>Realização do evento Inclusive Talk em celebração do Coming Out Day;</p> <p>Participação superior a 100 pessoas;</p> <p>NPS superior a 50.</p>	2025 Q4 (13-17 outubro)

TABELA 3.
MEDIDAS PLANEADAS
PARA SETEMBRO 2025
A SETEMBRO 2026

DIMENSÃO: EQUIDADE NO ACESSO À EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
Promover o acesso de raparigas a competências tecnológicas e científicas.	<p>Technovation Girls - Programa global que capacita raparigas a desenvolverem soluções tecnológicas para problemas sociais, promovendo competências digitais e liderança feminina.</p> <p>Através da inclusão de raparigas de contextos desfavorecidos, o programa cria oportunidades de contacto com áreas STEM, contribuindo para alargar horizontes, promover a igualdade de oportunidades e enriquecer as perspetivas futuras destas jovens.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificação e seleção de raparigas de contextos desfavorecidos em parceria com instituições sociais Sessões de capacitação em competências digitais e programação Mentoria e acompanhamento das equipas durante o desenvolvimento das soluções tecnológicas Promoção da visibilidade dos resultados e impacto junto da comunidade e stakeholders através de artigos públicos nas redes sociais Evento interno de encerramento Publicações nas redes sociais sobre a iniciativa, reforçando o compromisso da Novabase / Celfocus com a diversidade e inclusão. 	Equipa D&I, Comunicação	€2750	<ul style="list-style-type: none"> 20 vagas atribuídas de forma equitativa entre raparigas familiares de colaboradores da Novabase/Celfocus e raparigas de contextos desfavorecidos, em parceria com instituições sociais; Taxa de conclusão superior a 85%, refletindo o forte envolvimento e compromisso das participantes; NPS positivo por parte dos cuidadores / responsáveis das participantes, evidenciando a valorização da experiência e o impacto do programa; 	Todo o ano
Aumentar a presença e liderança feminina no setor tecnológico e digital.	<p>Programa de mentoria e eventos para mulheres em cargos de liderança, focado na aquisição de novas competências e partilha de experiências.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Participação no programa de mentoria e eventos complementares. Publicações internas e externas sobre a iniciativa. Reuniões trimestrais de acompanhamento e partilha de conhecimento. 	Equipa D&I, Negócio, Comunicação	€1500	<ul style="list-style-type: none"> 12 licenças > Nível de carreira Profissional Survey com NPS>50 	2025 Q4
	<p>Programa de mentoria de 4 meses em que mulheres Novabase/Celfocus com cargos de liderança oferecem mentoria a outras mulheres externas à organização</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Participação no programa de mentoria. Publicações internas e externas sobre a iniciativa. 	Equipa D&I, Negócio, Comunicação	€1500	<ul style="list-style-type: none"> 5 mentoras internas Survey com NPS>50 	2026 Q2
Facilitar o acesso ao mercado de trabalho a pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade.	<p>Iniciativa que visa desenvolver uma formação conjunta na área de IT, promovida por empresas tecnológicas comprometidas com a inclusão.</p> <p>O objetivo é colocar o know-how destas organizações ao serviço da capacitação de pessoas com deficiência, reforçando as suas competências e criando mais oportunidades no mercado de trabalho</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Definição de recursos de formação em IT para turmas compostas por pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade. Levantamento das necessidades de formação. Identificação dos talentos beneficiários deste programa. Contratação de pessoas ao abrigo do programa. 	Equipa D&I, Equipa de Recrutamento, Equipa de Formação, Negócio	Sem custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Contratação de 2 pessoas beneficiárias do programa 	2026 Q1
Promover a igualdade de oportunidades no acesso à educação e ao desenvolvimento de talento jovem.	<p>Apoio a jovens em situação de vulnerabilidade socioeconómica através da atribuição de bolsas de estudo promovidas pela associação EPIS.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Atribuição de uma bolsa a alunas do ensino secundário em situação de carência económica. Atribuição de uma bolsa a alunas do ensino superior em situação de carência económica. Desenvolvimento de outras formas de contributo no âmbito da responsabilidade social, nomeadamente através de ações de voluntariado. Publicação em redes sociais sobre iniciativa 	Equipa D&I, Comunicação	€5100	<ul style="list-style-type: none"> Atribuição de 2 Bolsas EPIS 	Todo o ano

TABELA 3.
MEDIDAS PLANEADAS
PARA SETEMBRO 2025
A SETEMBRO 2026

DIMENSÃO: EQUILÍBRIO VIDA PROFISSIONAL-PESSOAL E BEM-ESTAR					
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
Fomentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, com foco na parentalidade.	<p>Programa de Parentalidade que pretende apoiar os colaboradores no regresso ao trabalho após a licença de parentalidade, garantindo medidas que facilitem a reintegração nas equipas e promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementação de medidas de apoio no regresso ao ativo após licença de parentalidade. Elaboração de uma proposta com ações concretas que visem a reintegração dos colaboradores nas equipas. Acompanhamento individual no processo de regresso ao trabalho. Promoção de boas práticas de conciliação junto de líderes e equipas. 	Comunicação, Negócio	Sem custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Criação e implementação de um plano de ação com medidas específicas. Obtenção de um NPS > 50. Realização de Focus Group para avaliar a perceção do impacto do programa. 	2026 Q2
DIMENSÃO: INCLUSÃO DE GRUPOS SUB-REPRESENTADOS					
Facilitar o acesso ao mercado de trabalho a pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade.	<p>Visa reforçar a proximidade e aprofundar a relação da Novabase/Celfocus com entidades que promovem e apoiam o recrutamento inclusivo, mantendo a empresa no radar de pessoas com deficiência que procuram oportunidades na área das tecnologias de informação.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Reuniões periódicas de acompanhamento e partilha de necessidades de recrutamento Reuniões periódicas sobre o acompanhamento da integração de novos colaboradores identificados no âmbito destas parcerias Participação em iniciativas que promovem, identificam e captam talento diverso Publicação de ofertas de recrutamento nas plataformas das organizações parceiras. 	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> 2 contratações no âmbito das parcerias. Participação em, pelo menos, dois eventos promovidos por uma das organizações parceiras. 	Todo o Ano
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	<p>Iniciativa que visa combater o estigma e os preconceitos associados à deficiência, dentro e fora da empresa. Pretende promover uma perceção mais justa, humana e inclusiva das pessoas com deficiência, reforçando a importância da igualdade de oportunidades, acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Organização de um painel de histórias reais, com testemunhos de pessoas que tenham um percurso na área de TI. Convidar profissionais com experiência na área para partilhar desafios e sucessos, promovendo a sensibilização e inspiração junto dos colaboradores. Publicação nas redes sociais sobre o evento 	Equipa D&I, Pessoas, Comunicação	Sem custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Participação superior a 100 pessoas; NPS >50 	2025 Q4 (3/dezembro)
Apoiar a integração profissional e social de pessoas migrantes e refugiadas.	<p>Iniciativa de inclusão social e profissional de refugiados e imigrantes em parceria com o Lisbon Project.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Sessões de formação em temas de RH (ex.: recrutamento, desenvolvimento de competências, entrevistas) Torneio de futebol inclusivo para reforço de laços comunitários e bem-estar 	Equipa D&I, Pessoas, Comunicação	Formação €400 Equipa futebol €500	<ul style="list-style-type: none"> NPS dos participantes > 50% Número de participantes no torneio: 1 equipa interna Feedback qualitativo recolhido em parceria com o Lisbon Project 	2025 Q4 (dezembro)
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	<p>Iniciativa do Mês da Diversidade, que pretende celebrar e dar visibilidade à riqueza cultural e à diversidade dentro da empresa, através de conteúdos educativos e inspiradores que promovam a inclusão, curiosidade e intercâmbio cultural entre os colaboradores.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Criação de uma comunicação semanal (total de 4 comunicações) sobre temas variados: Literatura: recomendações de livros de várias nacionalidades. Música: apresentação do background cultural da música local, com playlist partilhada contendo sugestões dos colaboradores. Gastronomia: destaque de um restaurante, um prato ou uma receita. Expressões e ditados: comparação de expressões entre várias línguas para sensibilizar sobre diferenças culturais. 	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> NPS >50 	2026 Q2 (maio)

TABELA 3.
MEDIDAS PLANEADAS
PARA SETEMBRO 2025
A SETEMBRO 2026

DIMENSÃO: INCLUSÃO DE GRUPOS SUB-REPRESENTADOS					
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
Promover a empregabilidade e integração profissional de pessoas com neurodivergência.	Sessões com especialistas do CadIn para preparar as equipas na receção, inclusão e acompanhamento de pessoas com neurodivergência em contexto laboral. Atividades • Realização de sessões de formação para colaboradores internos envolvidos nos processos de recrutamento.	Equipa D&I, Equipa de Recrutamento, Negócio	Sem custos específicos	• Target Group 40 pessoas formadas • NPS >50	2025 Q3
DIMENSÃO: MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DE IMPACTO					
Garantir processos de recrutamento justos, acessíveis e livres de preconceito.	Iniciativa de Recrutamento Inclusivo, que visa assegurar que todos os processos de seleção e integração são conduzidos de forma justa, transparente e acessível. O programa promove a igualdade de oportunidades, reforça a diversidade no pipeline de candidatos e garante que a adaptação e acompanhamento são considerados desde a candidatura até à integração na organização. Atividades • Continuação e reforço do processo de inclusão de candidatos no âmbito do recrutamento inclusivo. • Refinamento do processo para permitir a auditoria dos motivos de exclusão de candidatos. • Acompanhamento integral do processo de recrutamento, do início ao fim. • Garantia de adaptação do posto de trabalho, quando aplicável. • Acompanhamento do onboarding e integração dos colaboradores contratados. • Promoção de consciência organizacional sobre respeito, inclusão e não discriminação.	Equipa D&I, Equipa de Recrutamento, Negócio	Sem custos específicos	• N.º de entrevistas realizadas no âmbito do recrutamento inclusivo >50	Todo o ano
Avaliar e monitorizar a perceção dos colaboradores sobre inclusão e segurança psicológica.	Realização de um inquérito anónimo com base na ferramenta da APPDI para recolha de perceções sobre diversidade, inclusão e segurança psicológica no local de trabalho. Atividades • Realização do questionário da APPDI; • Realização de Focus Group para análise aprofundada dos resultados.	Equipa D&I, Comunicação	€2750	• 35% de taxa de resposta; • Apresentação de lista de ações recomendadas com base nos resultados do questionário.	2025 Q4 (outubro/novembro)
DIMENSÃO: SENSIBILIZAÇÃO, EDUCAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL					
Comunicar de forma contínua o compromisso organizacional com a diversidade e inclusão.	Promover uma cultura de inclusão através da partilha do trabalho desenvolvido nesta área, incentivando ao mesmo tempo a consciencialização ativa dentro da organização. Atividades • Publicação de artigo: Como criar ambientes de trabalho inclusivos para pessoas LGBTQIA+: visibilidade, saúde mental e segurança psicológica • Publicação de artigo: Acessibilidade digital como pilar de inovação inclusiva: o caso do eSign • Publicação de artigo: Diversidade cultural em tecnologia: o impacto da integração de pessoas migrantes e refugiadas • Publicação de artigo: O mundo já não é só construído no masculino: como diminuir as assimetrias nas áreas STEM • Seleção de pelo menos 1 artigo para publicação externa (ex.: blog institucional Beacon, LinkedIn)	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	• Publicação de 4 ou mais artigos em canais internos	Todo o ano
Sensibilizar e formar colaboradores sobre inclusão, preconceitos e ambientes de trabalho seguros.	Formação contínua em diversidade e inclusão, dirigida às equipas, com foco em viés inconsciente, acessibilidade, prevenção do assédio e gestão inclusiva de talento. Atividades • Relançamento e calendarização frequente do curso presencial sobre Unconscious Bias • Lançamento e-learning obrigatório sobre Unconscious Bias • Lançamento e-learning obrigatório sobre inclusão de pessoas com deficiência • Lançamento e-learning obrigatório sobre prevenção do assédio • Lançamento e-learning sobre gestão inclusiva de talento (Inclusive Talent) - obrigatório >Senior Professional	Equipa de Formação, Equipa D&I, Equipa de Recrutamento	Sem custos específicos	• Formação presencial Unconscious Bias: 100 participantes da audiência-alvo; NPS > 50; • Formação e-learning Unconscious Bias: 50% de participação; NPS > 50; • Formação e-learning Disability Inclusion: 50% de participação; NPS > 50; • Formação e-learning Prevenção do Assédio: 50% de participação; NPS > 50; • Formação e-learning Inclusive Talent Management: 50% de participação; NPS > 50.	Todo o ano

TABELA 3.
MEDIDAS PLANEADAS PARA SETEMBRO 2025 A SETEMBRO 2026

DIMENSÃO: SENSIBILIZAÇÃO, EDUCAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
Promover a acessibilidade digital e garantir que todas as pessoas, independentemente de limitações visuais, motoras ou cognitivas, possam utilizar as soluções digitais da empresa de forma autónoma e segura.	<p>Adaptação da solução interna de assinatura digital (eSign) para garantir a sua acessibilidade a todos os utilizadores, incluindo pessoas com deficiências visuais, motoras ou cognitivas, promovendo o acesso equitativo às ferramentas de trabalho.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar em parceria com instituições pessoas com deficiência para testar acessibilidade do produto eSign Comunicar internamente iniciativa Comunicar em redes sociais iniciativa Explorar possibilidade de atribuição do Selo de Usabilidade e Acessibilidade Digital 	Equipa de Design, Equipa D&I, Equipa de Produto, Marketing	Sem custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Acessibilidade do eSign validada em testes com utilizadores com deficiência Feedback qualitativo e quantitativo dos utilizadores com deficiência Relatório final de conformidade com normas de acessibilidade 	2026 Q1
Sensibilizar e formar colaboradores sobre inclusão, preconceitos e ambientes de trabalho seguros.	<p>Falar sobre a menopausa no local de trabalho é essencial para promover a inclusão e combater preconceitos. Muitas mulheres passam por sintomas físicos e emocionais que podem impactar o seu desempenho, bem-estar e confiança no ambiente profissional. Ao criar espaços seguros para partilhar experiências e aumentar o conhecimento, contribuímos para equipas mais empáticas, políticas mais justas e ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Inclusive Talks: Sessão abertas com especialistas e testemunhos internos sobre temas relevantes, promovendo bem-estar e consciencialização. No Dia da Mulher, realizaremos uma sessão dedicada ao tema da menopausa, promovendo um espaço de diálogo, partilha e informação. Publicação nas redes sociais sobre a iniciativa 	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Realização de uma Inclusive Talk sobre menopausa no Dia da Mulher Mais de 100 participantes NPS superior a 50% 	2026 Q1 (março)
Reforçar o compromisso da empresa com a diversidade e inclusão, alinhando-se a boas práticas e expandindo a rede de contactos e parcerias nesta área.	<p>Tornar-se membro ativo da REDI, participando nas suas iniciativas, eventos e grupos de trabalho, para promover uma cultura mais inclusiva e diversificada na organização e na comunidade empresarial.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Inscrição formal e processo de integração na REDI Participação em eventos, workshops e grupos de trabalho Planeamento de adoção de boas práticas através da REDI Divulgação interna e externa da adesão 	Equipa D&I, Comunicação	<p>Taxa anual de adesão à REDI 2950€</p> <p>Custos associados à participação em eventos (deslocações, inscrições) (~1000€)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Confirmação da adesão oficial à REDI Plano de boas práticas a adotar através da REDI 	2026 Q2 (abril-junho)
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	<p>No âmbito do Mês de Junho, dedicado à comunidade LGBTQIA+, a Novabase/Celfocus celebra o Pride Month com uma iniciativa simbólica e de forte impacto: a alteração do logotipo da empresa nas redes sociais oficiais. Esta ação visa promover a visibilidade e o apoio ativo à diversidade e inclusão, reforçando o compromisso da Novabase/Celfocus em criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as identidades são valorizadas e respeitadas.</p> <p>Para além desta alteração simbólica, a iniciativa inclui comunicações internas e externas que demonstram o posicionamento claro da empresa em prol da inclusão e contra todas as formas de discriminação com base na orientação sexual ou identidade de género.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Alteração temporária do logotipo nas redes sociais (LinkedIn, Instagram) Publicação interna comemorativa do Pride Month Publicação pública no Instagram a reforçar o apoio à inclusão LGBTQIA+ e o repúdio à discriminação 	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	• N/A	2026 Q2 (junho)
Promover a consciencialização e a valorização da diversidade cultural através de experiências intergeracionais e educativas.	<p>Iniciativa que visa sensibilizar para temas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) a partir da perspetiva das crianças familiares dos colaboradores da Novabase/Celfocus. Pretende-se demonstrar que a curiosidade é uma ferramenta poderosa para a inclusão e combate aos preconceitos.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Criação de um vídeo para redes sociais sobre multiculturalidade com crianças familiares de colaboradores 	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	• N/A	2026 Q2 (junho) Dia da criança

TABELA 3.
MEDIDAS PLANEADAS
PARA SETEMBRO 2025
A SETEMBRO 2026

DIMENSÃO: SENSIBILIZAÇÃO, EDUCAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
Aumentar a presença e liderança feminina no setor tecnológico e digital.	O Prémio Women Shaping Tech, promovido pela APDC em parceria com várias empresas, incluindo a Novabase/Cellocus, pretende reconhecer e impulsionar iniciativas que promovam a participação e retenção de mulheres nas áreas STEM, ampliando o seu impacto através de maior visibilidade e apoio.	Equipa D&I, Comunicação	€5000	• N/A	2025 Q4 (outubro)
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	<p>Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho, com destaque para a importância da saúde mental.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Divulgação de conteúdos informativos sobre o Dia Mundial da Saúde Mental, reforçando a importância do bem-estar psicológico no local de trabalho. Publicitação de serviços de apoio psicológico gratuitos e de outros recursos disponíveis para quem necessite de ajuda. 	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	• N/A	2025 Q4 (10/outubro)

TABELA 3.
MEDIDAS PLANEADAS
PARA SETEMBRO 2025
A SETEMBRO 2026

NOVABASE