

NOVABASE

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E DIVERSIDADE

2026|2027

Autor: Novabase SGPS

Data: setembro 2026

Índice

1 Estratégia, Missão e Valores.....3

2 Gestão da Diversidade, Igualdade e Inclusão3

2.1 Enquadramento 3

2.2 Políticas e práticas 3

2.3 Requisitos legais e regulamentares..... 5

3 Metodologia de Diagnóstico6

4 Caracterização da Força de Trabalho6

4.1 Headcount 6

4.2 Remuneração 7

4.3 Evolução na carreira 8

4.4 Órgãos estatutários da Novabase SGPS..... 9

5 Plano para a Igualdade: Medidas, Práticas e Monitorização.....9

5.1 Modelo de Governo para a Igualdade 2026/2027 11

5.2 Apreciação Global dos Objetivos do Ciclo 2025/2026..... 12

5.3 Medidas Implementadas de setembro de 2025 a setembro de 2026..... 15

5.3.1 Dimensão: Diversidade e representatividade..... 15

5.3.2 Dimensão: Equidade no acesso à educação e capacitação profissional 16

5.3.3 Dimensão: Equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e bem-estar 19

5.3.4 Dimensão: Inclusão de grupos sub-representados..... 19

5.3.5 Dimensão: Monitorização e avaliação de impacto 22

5.3.6 Dimensão: Sensibilização, Educação e Cultura Organizacional 23

5.4 Objetivos e Medidas Planeadas de setembro de 2026 a setembro de 2027 29

5.4.1 Dimensão: Diversidade e representatividade..... 29

5.4.2 Dimensão: Equidade no acesso à educação e capacitação profissional 30

5.4.3 Dimensão: Equilíbrio entre vida profissional, pessoal e bem-estar 32

5.4.4 Dimensão: Inclusão de grupos sub-representados..... 33

5.4.5 Dimensão: Recrutamento e desenvolvimento Inclusivo..... 34

5.4.6 Dimensão: Sensibilização, educação e cultura organizacional 36

5.4.7 Dimensão: Monitorização, avaliação de impacto e reporting..... 38

6 Conclusão.....40

Tabela 1: Modelo de Governo para a Igualdade 2026/2027 11

Tabela 2: Apreciação global dos objetivos 2025/2026 12

Tabela 3: Medidas e resultados por dimensão no período de setembro de 2025 a setembro de 2026 15

Tabela 4: Objetivos e medidas planeadas por dimensão no período de setembro de 2026 a setembro de 2027 ... 29

1 Estratégia, Missão e Valores

A diversidade, igualdade e inclusão são pilares integrantes e fundamentais da cultura organizacional da Novabase. Permitem-nos atrair, desenvolver, motivar e reter os nossos melhores talentos. Ajudam-nos a ser mais inovadores no desenvolvimento de produtos e soluções para os nossos clientes. Apoiam-nos na expansão de negócio para novas geografias, acolhendo e integrando novas culturas e costumes. Alimentam 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 uma condição necessária para a sustentabilidade da nossa estratégia de negócio 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 para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade, nas medidas de identificação e atuação em casos de assédio moral, assim como na política de trabalho híbrido. Todos estes documentos estão disponíveis nos diferentes canais de comunicação da empresa, com principal foco nas questões da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.

2 Gestão da Diversidade, Igualdade e Inclusão

2.1 Enquadramento

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 seguro para todos.

Na Novabase, acreditamos na igualdade de oportunidades e no respeito mútuo, independentemente da etnia, género, religião, ideologia, origem social ou orientação sexual de cada pessoa. As 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 para uma melhor representação da realidade e das partes integrantes.

A Novabase incorpora a gestão da diversidade, igualdade e inclusão na sua estratégia global e nos processos de gestão de talentos da organização. Este compromisso é aplicável a todas as empresas do grupo e geografias onde opera.

A Novabase defende também a necessidade de aumentar a sensibilização para as políticas de 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.

2.2 Políticas e práticas

Em maio de 2023, assinámos 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, reforçando o compromisso da Novabase com o desenvolvimento de práticas e políticas promotoras da diversidade, igualdade e inclusão no trabalho.

Neste contexto, destacam-se de seguida os principais aspetos, documentos, práticas e processos definidos no Grupo Novabase (ou Grupo) com impacto em questões de índole não financeira, 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 das nossas pessoas regem-se pela legislação aplicável nas diferentes jurisdições em que o Grupo opera, bem como pelo **Código de Conduta** da Novabase, disponível no website corporativo. Em vigor desde 2011, este documento estabelece os princípios e comportamentos que orientam a atuação na organização, promovendo o alinhamento com os valores do Grupo, tanto na relação com clientes como nas relações entre colegas;
- Em 2019, foi implementado um procedimento que estabelece as orientações a seguir em **situações 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 Sistemas de Gestão da Continuidade de Negócio (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 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**”. Consultar em detalhe [aqui](#);
- A empresa tem também em vigor um “**Regulamento Interno sobre Transações com Partes Relacionadas na Novabase, SGPS, S.A.**”;
- **Diversidade nos Órgãos de Administração e Fiscalização**

Acreditamos que a diversidade dos nossos órgãos estatutários contribui para um melhor desempenho e maior competitividade. 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, a juventude e energia necessárias ao ritmo acelerado e dinamismo do nosso sector (Tecnologias de Informação);
- Em matéria de qualificações e habilitações literárias, para além das associadas às vertentes tecnológicas, deverão estar também 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.

2.3 Requisitos legais e regulamentares

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 20/2012, de 9 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.

3 Metodologia de Diagnóstico

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

- Índice de diagnóstico, disponível no Portal, para a igualdade no trabalho e empresas;
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE em novembro 2023;
- Analíticas de Recursos Humanos que acompanham a definição das estratégias, os planos de ação e a evolução da força de trabalho entre mulheres e homens.

4 Caracterização da Força de Trabalho

Na Novabase, monitorizamos regularmente indicadores que nos permitem acompanhar a evolução da organização em matérias como a representação de homens e mulheres nas diferentes funções, a progressão de carreira e as respetivas compensações.

Atualmente, a organização conta com uma força de trabalho de **1.266 colaboradores**, dos quais **32% são mulheres** e **68% são homens**. Esta distribuição mantém-se inalterada face ao ano anterior. O setor das Tecnologias de Informação continua a apresentar uma predominância masculina, realidade que também se verifica no Grupo Novabase.

A organização apresenta uma composição multigeracional, com maior representatividade entre os **31 e 35 anos**. A presença significativa de profissionais com mais de 45 anos contribui para a diversidade de experiências e conhecimentos na organização. A idade média no Grupo é de **38 anos**.

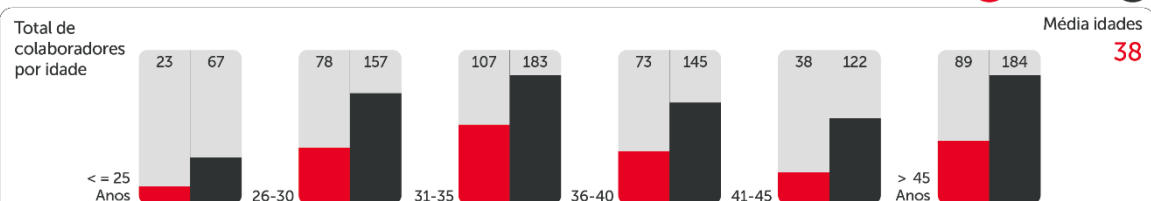
A estrutura de carreira apresenta padrões globalmente semelhantes entre mulheres e homens, com uma maior concentração nos níveis Profissional e Senior Profissional. Verifica-se, contudo, uma menor representatividade relativa das mulheres nos níveis de liderança mais elevados, tendência frequentemente observada no setor tecnológico, no qual a presença das mulheres é mais expressiva nos anos mais recentes. A distribuição por níveis continua a ser acompanhada de forma regular, permitindo identificar oportunidades de reforço das iniciativas de desenvolvimento e progressão de carreira, com foco na igualdade de oportunidades.

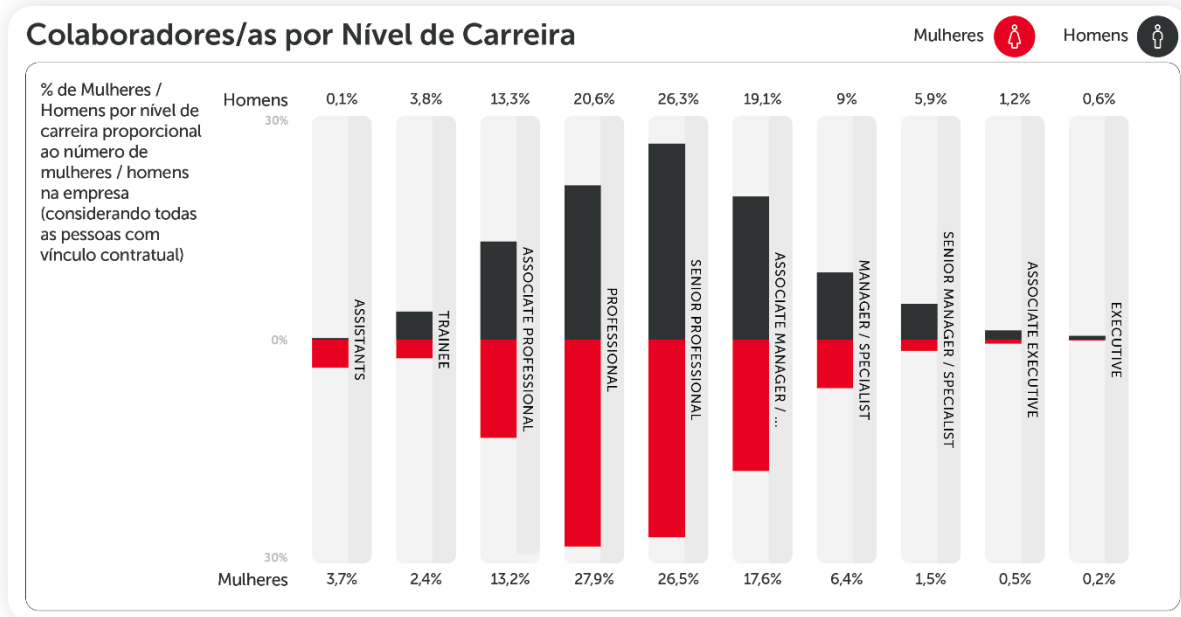
4.1 Headcount

1266 Colaboradores/as



Colaboradores/as por Idade

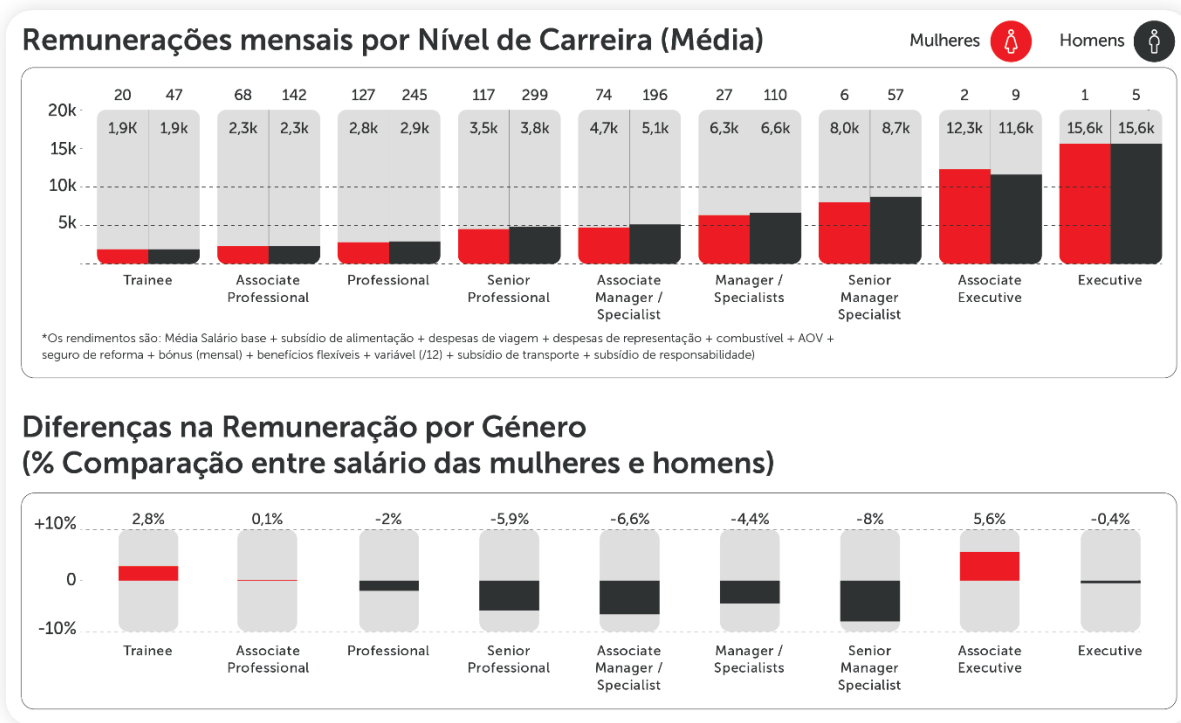




Universo: Pessoas com contrato de trabalho no Grupo Novabase em julho de 2026. Excluem-se órgãos sociais.

4.2 Remuneração

No que respeita à compensação salarial, considerando os contratos de trabalho em Portugal, a análise da remuneração mediana por nível de carreira evidencia uma progressão consistente com a evolução da senioridade. Observam-se diferenças remuneratórias entre mulheres/homens em alguns níveis de carreira, sendo a mais expressiva registada no nível **Senior Manager/Specialist** (-8%).

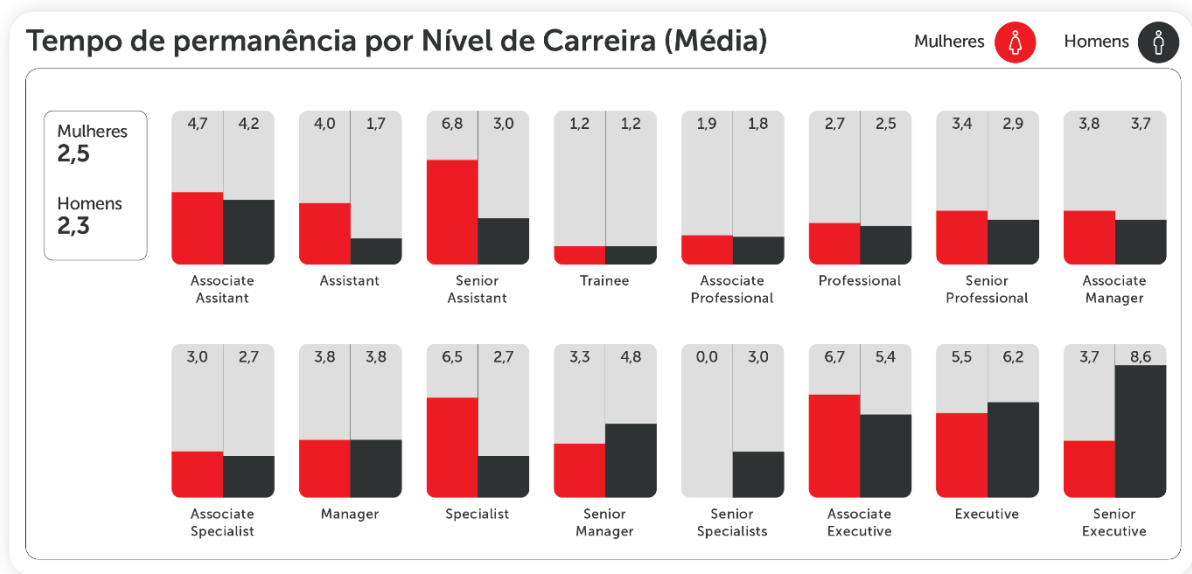


Universo: Pessoas com contrato de trabalho em Portugal em julho de 2026. Excluem-se órgãos sociais.

Importa, contudo, referir que esta é uma análise descritiva, não considerando outras variáveis relevantes, como a função desempenhada, antiguidade, experiência profissional, histórico de promoções e demais características associadas ao percurso profissional das pessoas. Os dados observados não permitem, por si só, retirar conclusões sobre as causas das diferenças identificadas.

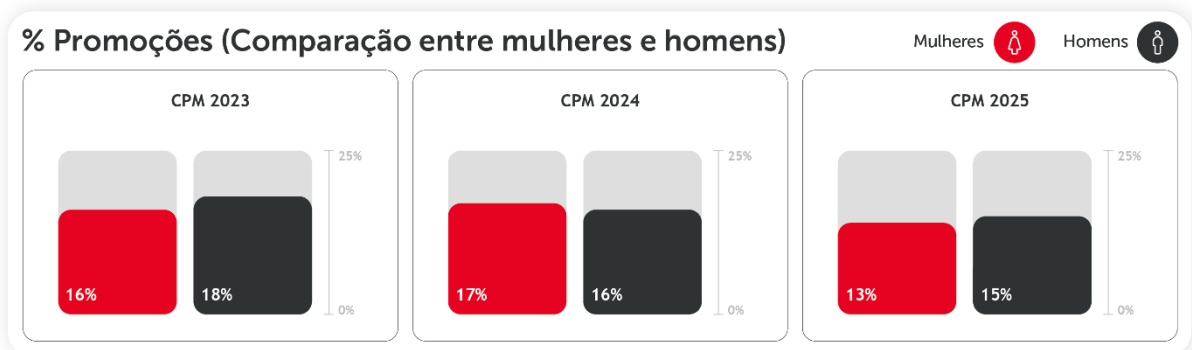
4.3 Evolução na carreira

A análise do tempo médio de permanência por nível de carreira evidencia percursos de evolução globalmente semelhantes entre mulheres e homens. Embora existam diferenças pontuais em alguns níveis, não se observam diferenças significativas entre géneros, registando-se um tempo médio de permanência de 2,5 anos para mulheres e 2,3 anos para homens.



Universo: Todas as pessoas desde implementação do modelo de gestão de carreiras em 2006. Valores a julho 2026.

A distribuição das promoções entre mulheres e homens manteve-se globalmente equilibrada entre 2024 e 2026. Em 2026 (face ao desempenho de 2025), a taxa de promoção foi de 13% para mulheres e 15% para homens, não se observando diferenças estruturais no acesso a oportunidades de progressão de carreira.



Universo: Todas as pessoas com avaliação de desempenho em 2024, 2025 e 2026.

A Novabase continua empenhada em promover a igualdade de oportunidades em todas as fases do ciclo de vida profissional das suas pessoas. Para tal, dispõe de processos e ferramentas que suportam decisões de recrutamento, progressão de carreira, promoção e revisão salarial assentes

em critérios objetivos, relacionados com as responsabilidades da função, experiência profissional, competências e desempenho.

A monitorização regular destes indicadores permite identificar tendências, acompanhar a evolução da organização e reforçar a adoção de práticas que promovam a equidade e a transparência. Mantemos igualmente o compromisso de assegurar que todas as pessoas dispõem de oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional alinhadas com o seu desempenho e potencial.

4.4 Órgãos estatutários da Novabase SGPS

O Conselho de Administração da Novabase engloba um total de 9 (nove) administradores, dos quais 7 (sete) são membros não executivos. Para o mandato de 2024-2026, a Sociedade conta com 33,3% de membros do género feminino cumprindo assim o valor mínimo estipulado pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e inclusivamente contando com um membro do género feminino com atribuição de determinados encargos especiais nos termos do n.º 1 do artigo 407.º do Código das Sociedades Comerciais.

5 Plano para a Igualdade: Medidas, Práticas e Monitorização

Na Novabase, a criação de uma cultura inclusiva continua a ser uma das nossas principais prioridades, refletindo-se na evolução contínua das políticas e iniciativas que temos vindo a implementar ao longo dos últimos anos. A definição e concretização do Plano anual para a Igualdade reflete o nosso compromisso com uma 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 - Modelo de Governo para a Igualdade 2026/2027).

Apresentamos uma apreciação global dos objetivos do ciclo 2025/2026 (tabela 2), um resumo das medidas e práticas implementadas no último ano, de setembro 2025 a setembro 2026 (tabela 3), bem como as medidas e ações previstas para setembro 2026 a setembro 2027, nas várias vertentes do plano (tabela 4).

A construção do Plano para a Igualdade para 2026/2027 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 2026/ 2027 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 2026/2027 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%, 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 Comitê 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.

À semelhança de anos anteriores, no exercício de 2025/26 não foi comunicada à Administração da Novabase SGPS, S.A., qualquer ocorrência relacionada com matérias respeitantes a direitos humanos, pelo que não existem indicadores a reportar a este respeito.

5.1 Modelo de Governo para a Igualdade 2026/2027

Tabela 1: Modelo de Governo para a Igualdade 2026/2027

Departamentos / Unidades Envolvidas		Objetivos	Frequência	Status 2026/2027
Comité para a igualdade de género, diversidade e inclusão	CEO da Celfocus e board member da Novabase Direção de Recursos Humanos (DRH) Direção Jurídica Relação com Investidores Coordenação da equipa para a igualdade de género e diversidade (elemento nomeado pela DRH)	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
Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão	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)	Definir um plano de ações, em resultado da análise das diferentes dimensões da igualdade de género e diversidade, que inclui: • 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
Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão	Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão. Gestores das iniciativas aprovadas e respetivas equipas de trabalho	Ver a descrição das ações na tabela 2.	De acordo com o plano de ações definido.	Ver secção 5.4 -Objetivos e Medidas Planeadas de setembro de 2026 a setembro de 2027

5.2 Apreciação Global dos Objetivos do Ciclo 2025/2026

Tabela 2: Apreciação global dos objetivos 2025/2026

Objetivo	Apreciação Global
Apoiar a integração profissional e social de pessoas migrantes e refugiadas.	A participação em dois campeonatos de futebol solidário, Football for a Change 2026 e Welcome Cup 2026 gerou um envolvimento muito positivo por parte das nossas pessoas, com a mobilização de quatro equipas superando a meta inicialmente definida - e proporcionando oportunidades reais de interação, colaboração e fortalecimento de laços entre colegas. Este nível de adesão reforçou o espírito de comunidade, o sentido de pertença e o bem-estar dos participantes, contribuindo de forma tangível para o objetivo de integração social. Em termos estatísticos, o NPS global da iniciativa foi de 27, valor abaixo da referência definida; importa, no entanto, contextualizar que os aspetos menos positivos reportados estiveram sobretudo relacionados com questões organizacionais da responsabilidade da entidade promotora do torneio, e não com a experiência de participação das nossas equipas.
Aumentar a presença e liderança feminina no setor tecnológico e digital.	Proporcionamos a 12 colaboradoras o acesso ao programa Professional Women's Network (PWN), apoiando o seu desenvolvimento e capacitação profissional. Adicionalmente a Novabase associou-se, pelo segundo ano consecutivo, ao Prémio Women ShapingTech (APDC), reforçando publicamente a visibilidade do talento feminino e o compromisso da organização com a igualdade de oportunidades no setor tecnológico. Estas ações representam um investimento contínuo na valorização e progressão das mulheres na tecnologia. Em termos estatísticos, o indicador de 12 licenças da PWN foi integralmente cumprido, bem como o NPS de 50; já a medida PWIT não chegou a ser executada, por falta de calendarização por parte da entidade promotora, pelo que o objetivo foi apenas parcialmente alcançado.
Avaliar e monitorizar a perceção dos colaboradores sobre inclusão e segurança psicológica.	Os resultados do People Survey anual, realizado em janeiro de 2026, são muito positivos e revelam um ambiente de trabalho que promove verdadeiramente a segurança psicológica, a diversidade, a inclusão e o sentido de pertença: as questões relacionadas com D&I e segurança psicológica situam-se 6 pontos percentuais acima da avaliação global, e não se registou qualquer denúncia de comportamentos desviantes em nenhum dos canais disponíveis para o efeito. Em termos estatísticos, a participação no inquérito específico da APPDI foi adiada, com o objetivo de alargar o período de observação dos resultados das medidas implementadas.
Comunicar de forma contínua o compromisso organizacional com a diversidade e inclusão.	A organização manteve um esforço consistente de sensibilização e comunicação em torno da diversidade e inclusão, reforçando a sua visibilidade junto de públicos internos e externos através da publicação de artigos na newsletter interna e da participação em duas entrevistas em órgãos de comunicação externos. Esta continuidade demonstra um compromisso institucional ativo com a promoção destes temas. Em termos estatísticos, o indicador definido - pelo menos quatro artigos publicados em canais internos - foi integralmente cumprido, com a divulgação de quatro artigos internos e duas publicações externas, ultrapassando o âmbito mínimo previsto.
Facilitar o acesso ao mercado de trabalho a pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade.	Mantivemos a nossa rede de parcerias dedicadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nomeadamente com as associações Valor T, Salvador, Eurofirms, IEFP e ICF, e participámos num evento promovido pela Nova SBE Inclusive Community Forum, preservando a proximidade e a visibilidade da empresa junto de candidatos com deficiência. No âmbito do projeto Empower to Apply/ICF, a organização acompanhou o processo de definição de formação e identificação de talentos, ainda que a alteração do

2026 | 2027

Objetivo	Apreciação Global
	âmbito do projeto pela entidade promotora tenha levado à descontinuação da participação. Em termos estatísticos, o objetivo não foi alcançado: não se concretizou nenhuma das duas contratações previstas em qualquer uma das medidas, e realizou-se apenas um dos dois eventos programados.
Fomentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, com foco na parentalidade.	Promovemos uma ação de sensibilização e capacitação para a criação de ambientes de trabalho <i>family-friendly</i> , reforçando o seu compromisso com este tema ao incluir no Plano DEI 2026/2027 novas sessões de partilha e acompanhamento para colaboradores que foram pais recentemente, moderadas por especialistas em parentalidade, bem como a publicação de artigos dedicados ao tema. Em termos estatísticos, o objetivo foi apenas parcialmente alcançado, uma vez que o Programa de Parentalidade não chegou a ser implementado nos moldes inicialmente previstos.
Garantir processos de recrutamento justos, acessíveis e livres de preconceito.	Mantivemos o compromisso de reforçar o recrutamento inclusivo ao longo de todo o processo de seleção, contemplando a auditabilidade dos motivos de exclusão de candidatos, a adaptação do posto de trabalho quando aplicável e o acompanhamento do <i>onboarding</i> , com o objetivo de melhorar continuamente a experiência de candidatos e novos colaboradores. Em termos estatísticos, contudo, a avaliação permanece incompleta: o indicador previa mais de 50 entrevistas realizadas neste âmbito que não foram alcançados.
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.	A adaptação do produto Celfocus para assinatura digital eSign melhorou de forma tangível as condições de acessibilidade da plataforma para pessoas com limitações visuais, motoras ou cognitivas, promovendo a inclusão e a igualdade de acesso aos processos digitais das organizações a usar esta plataforma. Em termos estatísticos, o objetivo foi alcançado na íntegra, tendo sido cumpridos todos os indicadores de avaliação de resultados definidos para esta medida.
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	As diversas iniciativas de sensibilização promovidas ao longo do ano geraram um forte envolvimento e satisfação por parte das nossas pessoas, contribuindo para reforçar a consciencialização sobre diversidade, inclusão e bem-estar, e para a criação de ambientes de trabalho mais seguros e acolhedores. Destacam-se a Inclusive Talk do Coming Out Day, a celebração do Pride Month, realizada no âmbito do Mês de Junho dedicado à comunidade LGBTQIA+, através de comunicações internas em diferentes canais e da representação de equipas na Marcha do Orgulho de Lisboa, a iniciativa do Mês da Diversidade, a Inclusive Talk do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência e a ação Kit Kat Break (Dia Mundial da Saúde Mental), que reforçou a importância das pausas e do autocuidado no contexto de trabalho. Em termos estatísticos, o objetivo foi globalmente alcançado: a Inclusive Talk do Coming Out Day superou os indicadores definidos, com 170 participantes e um NPS de 63; o Mês da Diversidade atingiu um NPS de 75; e a Inclusive Talk do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência registou um NPS de 83, ainda que a participação (85 pessoas) tenha ficado abaixo da meta prevista.

2026 | 2027

Objetivo	Apreciação Global
Promover a empregabilidade e integração profissional de pessoas com neurodivergência.	O compromisso com a capacitação de equipas para a inclusão de pessoas com neurodivergência mantém-se, com a sessão de formação reagendada para 22 de setembro e já com 20 participantes previstos, assegurando a continuidade do investimento nesta área. Em termos estatísticos, contudo, a sessão não chegou a ser realizada no período avaliado, pelo que ainda não existem resultados de participação ou de satisfação a reportar.
Promover a igualdade de oportunidades no acesso à educação e ao desenvolvimento de talento jovem.	Apoiamos diretamente duas jovens em situação de vulnerabilidade socioeconómica, através da atribuição de bolsas EPIS no ensino secundário e no ensino superior, contribuindo de forma concreta para a igualdade de oportunidades no acesso à educação e para o desenvolvimento do seu percurso académico. Em termos estatísticos, o objetivo foi integralmente alcançado, com o cumprimento pleno do indicador de atribuição das duas bolsas previstas.
Promover o acesso de raparigas a competências tecnológicas e científicas.	A iniciativa Technovation Girls revelou um forte envolvimento e retenção das participantes: as três equipas formadas concluíram integralmente o programa e submeteram os respetivos projetos, e os encarregados de educação avaliaram muito positivamente a experiência, com um NPS de 100. Estes resultados evidenciam o impacto real do programa na promoção de competências digitais e científicas junto de raparigas. Em termos estatísticos, das 20 vagas previstas foram preenchidas 9, distribuídas por 3 equipas, com uma taxa de conclusão de 100%, acima da meta de 85% definida.
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.	Mantemos o interesse e a intenção de reforçar o seu compromisso com a diversidade e inclusão através da adesão à REDI, continuando a analisar o processo de integração na rede. Em termos estatísticos, o objetivo não foi alcançado no período avaliado, uma vez que o processo de adesão formal foi adiado e permanece em análise, não se tendo concretizado a adesão, a participação estruturada na rede nem o plano de boas práticas.
Sensibilizar e formar colaboradores sobre inclusão, preconceitos e ambientes de trabalho seguros.	As iniciativas de formação e sensibilização implementadas geraram níveis de satisfação globalmente elevados e um forte envolvimento dos colaboradores nas temáticas da diversidade, equidade e inclusão, com destaque para a Inclusive Talk sobre menopausa, que superou as metas de participação e satisfação, e para o e-learning Disability Inclusion, que registou uma adesão significativa e uma avaliação muito positiva. Em termos estatísticos, o objetivo foi apenas parcialmente alcançado, uma vez que a cobertura prevista não foi atingida de forma consistente em todas as ações, com níveis de participação inferiores aos estabelecidos nalgumas iniciativas.
Promover a consciencialização e a valorização da diversidade cultural através de experiências intergeracionais e educativas.	A celebração do Dia da Criança promoveu, de forma participativa e adaptada ao público-alvo, a sensibilização de familiares das nossas pessoas - com particular destaque para as gerações mais jovens - para temas de diversidade, equidade e inclusão, através de uma componente educativa que incluiu a programação de um jogo dedicado ao tema da inclusão. Esta experiência intergeracional reforçou a valorização da diversidade de forma próxima e acessível. Em termos de resultados, o objetivo foi alcançado, com a concretização integral da medida prevista.

5.3 Medidas Implementadas de setembro de 2025 a setembro de 2026

5.3.1 Dimensão: Diversidade e representatividade

Tabela 3: Medidas e resultados por dimensão no período de setembro de 2025 a setembro de 2026

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	Celebração do Coming Out Day - 11 Out (Inclusive Talks) promovendo espaços seguros e visibilidade para pessoas LGBTQIA+, através de partilhas e conteúdos educativos. A celebração desta data numa organização como a Novabase reforça o compromisso com a criação de ambientes inclusivos, onde todas as pessoas se sintam respeitadas, representadas e psicologicamente seguras para serem quem são. Este tipo de iniciativas contribui para a consciencialização coletiva e para uma cultura de trabalho mais aberta, diversa e acolhedora. Atividades: - 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	- Realização do evento Inclusive Talk em celebração do Coming Out Day; - Participação superior a 100 pessoas; - NPS superior a 50.	2025 Q4 (13-17 outubro)	Atingido: Evento realizado em outubro de 2025, com a participação de 170 pessoas e um NPS de 63.

5.3.2 Dimensão: Equidade no acesso à educação e capacitação profissional

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Promover o acesso de raparigas a competências tecnológicas e científicas.	Technovation Girls - Programa global que capacita raparigas a desenvolverem soluções tecnológicas para problemas sociais, promovendo competências digitais e liderança feminina. 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. Atividades: • 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 <i>stakeholders</i> através de <i>posts</i> públicos nas redes sociais • Evento interno de encerramento • Publicações nas redes sociais sobre a iniciativa, reforçando o compromisso da Novabase com a diversidade e inclusão.	Equipa D&I, Comunicação	2.750€	- 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	- Não atingido (3 equipas/9 vagas preenchidas) - Atingido (3 equipas submeteram projeto, 100%) - Atingido: NPS cuidadores/responsáveis = 100

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Aumentar a presença e liderança feminina no setor tecnológico e digital.	PWN - Programa de mentoria e eventos para mulheres em cargos de liderança, focado na aquisição de novas competências e partilha de experiências. Atividades: - 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	1.500€	- 12 licenças - - Survey com NPS>50	2025 Q4	Atingido: 12 licenças atribuídas e um NPS de 50
	PWIT - Programa de mentoria de 4 meses em que mulheres Novabase/Celfocus com cargos de liderança oferecem mentoria a outras mulheres externas à organização. Atividades: - Participação no programa de mentoria. - Publicações internas e externas sobre a iniciativa.	Equipa D&I, Negócio, Comunicação	1.500€	- 5 mentoras internas - Survey com NPS>50	2026 Q2	O programa de mentoria não foi calendarizado pela PWIT, pelo que não foi possível participar
Facilitar o acesso ao mercado de trabalho a pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade.	Empower to Apply / ICF - Projecto Capacitar para Empregar - Iniciativa que visa desenvolver uma formação conjunta na área de IT, promovida por empresas tecnológicas comprometidas com a inclusão. 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.	Equipa D&I, Equipa de Recrutamento, Equipa de Formação, Negócio	Sem custos específicos	Contratação de 2 pessoas beneficiárias do programa	Q1 2026	O scope do projeto foi alterado e deixou de fazer sentido a participação da Novabase. Consequentemente não foram concretizadas as contratações

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
	Atividades: - 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.					
Promover a igualdade de oportunidades no acesso à educação e ao desenvolvimento de talento jovem.	EPIS - Associação Empresários e Inclusão (Bolsas de Estudo) - Apoio a jovens em situação de vulnerabilidade socioeconómica através da atribuição de bolsas de estudo promovidas pela associação EPIS. Atividades: - 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	5.100€	Atribuição de 2 Bolsas EPIS	Todo o ano	Atingido, atribuídas 2 bolsas EPIS

5.3.3 Dimensão: Equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e bem-estar

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Fomentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, com foco na parentalidade.	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. Atividades: - 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	- Criação e implementação de um plano de ação com medidas específicas. - Obtenção de um NPS > 50. - Realização de <i>focus group</i> para avaliar a perceção do impacto do programa.	2026 Q2	Parcialmente atingido. Foi realizado um workshop em junho e está calendarizado outro para final de setembro sob o tema - sensibilização e capacitação para ambientes de Trabalho <i>family-friendly</i> - NPS apenas será recolhido no final de setembro.

5.3.4 Dimensão: Inclusão de grupos sub-representados

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Facilitar o acesso ao mercado de trabalho a pessoas com deficiência ou	Visa reforçar a proximidade e aprofundar a relação da Novabase com entidades que promovem e apoiam o recrutamento inclusivo , mantendo a empresa no radar de pessoas com	Equipa D&I, Equipa de Recrutamento, Negócio	Sem custos específicos	- 2 contratações no âmbito das parcerias. - Participação em, pelo menos, dois	Todo o ano	- Não atingido, não foram concretizadas contratações;

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
em situação de vulnerabilidade.	deficiência que procuram oportunidades na área das tecnologias de informação. Parcerias: Valor T, Salvador, Eurofirms, IEFP; ICF Atividades: • 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.			eventos promovidos por uma das organizações parceiras.		- Não atingido (participação em 1 evento organizado pelo Inclusive Community Forum).
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	Celebração do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (Inclusive Talks) - 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. Atividades: • 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, Comunicação	Sem custos específicos	- Participação superior a 100 pessoas; - NPS > 50.	2025 Q4 (3/dezembro)	- Não atingido (85 pessoas); - Atingido (NPS=83).

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Apoiar a integração profissional e social de pessoas migrantes e refugiadas.	Iniciativa de inclusão social e profissional de refugiados e imigrantes em parceria com o Lisbon Project. Atividades: - 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, Colaboradores, Comunicação	Formação €400 Equipa futebol €500	- NPS dos participantes > 50 - Número de participantes no torneio: 1 equipa interna - Feedback qualitativo recolhido em parceria com o Lisbon Project.	2025 Q4 (dezembro)	- NPS não atingido 27 - Atingido 4 equipas internas - Sem feedback.
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no Ambiente de trabalho.	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. Atividades: 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	- NPS > 50	2026 Q2 (maio)	- Atingido (NPS=75).

2026 | 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Promover a empregabilidade e integração profissional de pessoas com neurodivergência.	Empower to Recruit / CADIn - Workshop de Capacitação para o Emprego Inclusivo 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	Não atingido. Adiado para setembro 2026.

5.3.5 Dimensão: Monitorização e avaliação de impacto

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
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;	Equipa D&I, Equipa de Recrutamento, Negócio	Sem custos específicos	- N.º de entrevistas realizadas no âmbito do recrutamento inclusivo > 50.	Todo o ano	Não atingido.

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
	- Refinamento do processo para permitir a auditabilidade 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 awareness organizacional sobre respeito, inclusão e não discriminação.					
Avaliar e monitorizar a perceção dos colaboradores sobre inclusão e segurança psicológica.	APPDI (Survey de Diagnóstico) - 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 <i>focus group</i> para análise aprofundada dos resultados.	Equipa D&I, Comunicação	2.750€	- 35% de taxa de resposta; -Apresentação de lista de ações recomendadas com base nos resultados do questionário.	2025 Q4 (outubro/novembro)	Realizado People Survey interno anual, com bloco de questões dobre D&I, em janeiro de 2026. Survey da APPDI adiado para 2027.

5.3.6 Dimensão: Sensibilização, Educação e Cultura Organizacional

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Comunicar de forma contínua o compromisso	Artigos “Acting with a Purpose” - Promover uma cultura de inclusão através da partilha do trabalho desenvolvido nesta área, incentivando ao mesmo	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	Publicação de 4 ou mais artigos em canais de	Todo o ano	Publicados 4 artigos na newsletter

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
organizacional com a diversidade e inclusão.	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 tech: 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: website corporativo, media nacional, LinkedIn)			comunicação internos.		interna + 2 entrevistas publicadas num meio de comunicação externo.
Sensibilizar e formar colaboradores sobre inclusão, preconceitos e ambientes de trabalho seguros.	Formação Interna - Formação contínua em diversidade e inclusão, dirigida às equipas, com foco em viés inconsciente, acessibilidade, prevenção do assédio e gestão inclusiva de talento. Atividades: • Calendarização frequente do curso presencial sobre Unconscious Bias • Lançamento eLearning obrigatório sobre Unconscious Bias • Lançamento eLearning obrigatório sobre inclusão de pessoas com deficiência	Equipa de Formação, Equipa D&I, Equipa de Recrutamento	Sem custos específicos	- Formação presencial Unconscious Bias: 100 participantes da audiência-alvo; NPS > 50; - Formação eLearning Unconscious Bias: 50% de participação; NPS > 50; - Formação eLearning Disability Inclusion: 50% de	Todo o ano	- Formação presencial Unconscious Bias - 68 participantes - Formação eLearning Unconscious Bias: 237 participantes com NPS 48; - Formação eLearning Disability Awareness: 221

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
	- Lançamento eLearning obrigatório sobre prevenção do assédio - Lançamento eLearning sobre gestão inclusiva de talento (Inclusive Talent) - obrigatório > Senior Professional			participação; NPS > 50; - Formação eLearning Prevenção do Assédio: 50% de participação; NPS > 50; - Formação eLearning Inclusive Talent Management: 50% de participação; NPS > 50.		participantes com NPS 58; - Formação eLearning Harassment Prevention: 300 participantes com NPS 55 - Formação eLearning Inclusive Talent Management: não realizada em 2026
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.	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. Atividades: - 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	- 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	Acessibilidade validada com feedback positivo.
Sensibilizar e formar colaboradores sobre inclusão,	Inclusive Talks: International Women's Day - Falar sobre a menopausa no local de trabalho é essencial para promover a inclusão e combater preconceitos. Muitas mulheres passam por	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	- Realização de uma Inclusive Talk sobre menopausa no Dia da Mulher	2026 Q1 (março)	116 participações com NPS 100.

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
preconceitos e ambientes de trabalho seguros.	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. Atividades: - Inclusive Talks: Sessões 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.			- Mais de 100 participantes - NPS superior a 50.		
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.	Adesão à REDI (Rede para a Diversidade e Inclusão) - 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. Atividades: - 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	- Taxa anual de adesão à REDI (2.950€) - Custos associados à participação em eventos (deslocações, inscrições) (~1.000€)	- Confirmação da adesão oficial à REDI - Plano de boas práticas a adotar através da REDI	2026 Q2 (abril-junho)	Processo de adesão adiado, ainda em análise.

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	No âmbito do Mês de Junho, dedicado à comunidade LGBTQIA+, a Novabase 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 em criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as identidades são valorizadas e respeitadas. 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. Atividades: - 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)	Comunicações internas em diferentes canais e representação de equipa em marchas do orgulho em Lisboa.
Promover a consciencialização e a valorização da diversidade cultural através de experiências intergeracionais e educativas.	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.	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	N/A	2026 Q2 (junho) - Dia da Criança	Celebração do Dia da Criança com iniciativa focada na educação (programação de um jogo alusivo ao tema da inclusão)

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta	Resultados
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/Celfocus, 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	5.000€	N/A	2025 Q4 (outubro)	Juntamo-nos ao Prémio, pelo 2º ano consecutivo
Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.	Promover a consciencialização e a celebração da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho, com destaque para a importância da saúde mental. Atividades: • 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)	Iniciativa “Kit Kat break para reforçar a importância de fazer pausas regulares durante o período de trabalho.

5.4 Objetivos e Medidas Planeadas de setembro de 2026 a setembro de 2027

5.4.1 Dimensão: Diversidade e representatividade

Tabela 4: Objetivos e medidas planeadas por dimensão no período de setembro de 2026 a setembro de 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Promover uma cultura organizacional assente no respeito, na inclusão e na valorização da diversidade, reforçando comportamentos alinhados com os princípios de igualdade de oportunidades e não discriminação.	Assinalar do Dia Internacional da Tolerância através da divulgação de conteúdos de sensibilização nos canais de comunicação internos, promovendo a reflexão sobre a importância do respeito pelas diferenças, da inclusão e da convivência num ambiente de trabalho diverso e colaborativo.	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	Publicação realizada na data prevista;	2026 / 16 de novembro
Dar visibilidade ao compromisso da Novabase com a Diversidade, Equidade e Inclusão, valorizando as iniciativas implementadas e promovendo a adoção de práticas que contribuam para um ambiente de trabalho mais inclusivo.	Candidatura ao Prémio Game Changers do Futuro do Trabalho, na categoria DEI Done Right , com o objetivo de reconhecer e dar visibilidade às iniciativas e práticas desenvolvidas pela Celfocus no âmbito da Diversidade, Equidade e Inclusão. A candidatura permitirá consolidar o trabalho realizado, reforçar o posicionamento da organização nesta área e identificar oportunidades de evolução contínua.	Equipa D&I	Sem custos específicos	- Submissão da candidatura dentro do prazo; - Documentação completa das iniciativas DEI implementadas;	2026 / 30 de setembro
Promover a igualdade de oportunidades e a valorização da participação das mulheres no contexto profissional, reforçando a sensibilização para temas relacionados com diversidade, inclusão e bem-estar.	Dinamização de iniciativa interna alusiva ao Dia da Mulher uma sessão de sensibilização para a saúde da mulher, incluindo comunicação nos canais internos sobre um tema previamente definido, promovendo a literacia e o envolvimento de toda a comunidade.	Equipa D&I, Comunicação	350 €	- Realização de sessão de sensibilização para a saúde da mulher;	2027 / março

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Promover a sensibilização para temas de diversidade, equidade e inclusão, através da partilha contínua de conhecimento e da valorização de diferentes culturas, experiências e perspetivas.	Publicação regular de conteúdos sobre diversidade, equidade e inclusão nos canais de comunicação internos abordando temas culturais, datas relevantes, curiosidades, boas práticas e histórias inspiradoras. A iniciativa pretende fomentar a aprendizagem contínua, incentivar o diálogo e reforçar uma cultura organizacional inclusiva e aberta à diversidade.	Equipa D&I	Sem custos específicos	- Publicação mensal de conteúdos DEI nos canais de comunicação internos (12 posts/ano);	Mensal
Reforçar o compromisso da Novabase com a inclusão de pessoas com deficiência, através da colaboração com entidades de referência e da adoção de boas práticas que promovam a igualdade de oportunidades e a acessibilidade.	Adesão da Celfocus enquanto entidade associada da APPDI , reforçando a colaboração com uma organização especializada na promoção da inclusão de pessoas com deficiência. Esta parceria permitirá o acesso a conhecimento, boas práticas, iniciativas de sensibilização e oportunidades de partilha que apoiem a evolução das políticas e práticas de diversidade e inclusão da organização.	Equipa D&I	1.350 €	- Formalização da adesão como entidade associada da APPDI; - Acesso a pelo menos 2 iniciativas/recursos disponibilizados pela APPDI; - Participação em 1 evento ou sessão promovido pela APPDI.	Q1 2027

5.4.2 Dimensão: Equidade no acesso à educação e capacitação profissional

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Promover a diversidade de género nas áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), contribuindo para o desenvolvimento de competências digitais e para	Apoio e participação em programas de capacitação e sensibilização que incentivam raparigas e jovens mulheres a desenvolver competências em tecnologia, inovação e resolução de problemas. A iniciativa visa promover o interesse por carreiras tecnológicas,	Equipa D&I	5.000 €	- Conclusão do programa Technovation Girls com, pelo menos, uma equipa	2026 / setembro 26 - junho 27

2026 | 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
o aumento da representatividade feminina no setor tecnológico.	fomentar a inclusão e contribuir para uma maior diversidade no ecossistema digital.				
Promover o desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres na Novabase, fortalecendo redes de apoio, incentivando a partilha de experiências e contribuindo para o reforço da representatividade e progressão de carreira feminina na organização.	Participação num Programa de Mentoria dedicado à comunidade de mulheres da organização , com o objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e profissional, fortalecer redes de apoio e incentivar a partilha de experiências, conhecimento e oportunidades de crescimento. O programa pretende criar um espaço de conexão e empowerment entre mentoradas e mentores/as, contribuindo para o reforço da representatividade, confiança e progressão de carreira das mulheres na organização.	Equipa D&I	2.300 €	- Número de colaboradoras inscritas no programa de mentoria (objetivo: ≥10); - Número de eventos em que o grupo participa anualmente (objectivo ≥5);	2027 / janeiro-dezembro
Contribuir para a igualdade de oportunidades no acesso à educação, apoiando jovens com mérito académico e potencial de desenvolvimento, promovendo a inclusão social e a formação de futuros talentos.	Atribuição de duas bolsas de estudo anuais , uma destinada ao ensino secundário e outra ao ensino superior, em parceria com a EPIS . A iniciativa inclui igualmente um programa de acompanhamento das bolseiras, através de ações de mentoria, orientação e proximidade com colaboradores da organização, reforçando o desenvolvimento pessoal, académico e profissional das participantes.	Equipa D&I	5.100 €	- 2 bolsas atribuídas (1 secundário + 1 universitária).	2027 / Até junho
Promover o desenvolvimento profissional das mulheres na tecnologia, incentivando a aprendizagem contínua, o acesso a referências inspiradoras e o fortalecimento da representatividade feminina em áreas STEM.	Disponibilização de acessos ao STEM Women Congress para elementos da comunidade de mulheres da Novabase, através de um processo de candidatura ou sorteio interno. A iniciativa visa proporcionar oportunidades de aprendizagem, networking e contacto com boas práticas e tendências relacionadas	Equipa D&I	1.000 €	- 5 acessos ao congresso atribuídos; - Partilha de aprendizagens internamente (post nos canais de comunicação internos ou sessão de partilha).	2027/ Setembro

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
	com liderança, carreira, inovação e diversidade nas áreas STEM.				

5.4.3 Dimensão: Equilíbrio entre vida profissional, pessoal e bem-estar

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Apoiar a integração e adaptação dos colaboradores no regresso ao trabalho após um período de licença parental, promovendo o bem-estar, a inclusão e a conciliação entre vida profissional e pessoal.	Realização de sessões de partilha e acompanhamento destinadas a colaboradores que foram pais no último ano , moderadas por entidades especializadas. A iniciativa pretende criar um espaço seguro para troca de experiências, esclarecimento de dúvidas e acesso a boas práticas que facilitem a transição de regresso ao contexto profissional.	Equipa D&I, Comunicação	350 €	- Número de sessões realizadas (objetivo: ≥2 por ano); - Número de participantes por sessão (objetivo: ≥10).	2027 – Q4
Apoiar a integração e adaptação dos colaboradores no regresso ao trabalho após um período de licença parental, promovendo o bem-estar, a inclusão e a conciliação entre vida profissional e pessoal.	Sessões destinadas a apoiar colaboradores que são pais, mães ou futuros pais , oferecendo ferramentas práticas para conciliar a vida profissional e familiar que promovem o bem-estar das famílias dinamizada por entidade especializada.	Equipa D&I, Comunicação	1.200 €	- 4 workshops presenciais realizados com temas diferentes; - Taxa de participação ≥80% (15 participantes por workshop)	2027 / Q1 - Q3

5.4.4 Dimensão: Inclusão de grupos sub-representados

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Promover a inclusão social, o envolvimento dos colaboradores em iniciativas de impacto comunitário e a criação de oportunidades para grupos em situação de vulnerabilidade, através do desporto e da colaboração com organizações da sociedade civil.	Envolvimento em iniciativas desportivas ou culturais solidárias que se foquem na inclusão, integração e desenvolvimento social , promovendo simultaneamente o voluntariado corporativo e o envolvimento dos colaboradores em causas com impacto positivo na comunidade.	Equipa D&I	1.200 €	- Realização de pelo menos 2 iniciativas.	2027 / Q1-Q2
Promover uma cultura organizacional inclusiva, baseada no respeito pela diversidade, igualdade de oportunidades e sentimento de pertença, reforçando o compromisso da Novabase com a valorização de todas as pessoas.	Promoção do Pride Month através de um conjunto de ações de sensibilização e envolvimento dos colaboradores.	Equipa D&I	Sem custos específicos	- Publicações realizadas (objetivo: ≥3).	2027 / junho
Promover a inclusão de pessoas com deficiência, sensibilizando os colaboradores para a importância da igualdade de oportunidades, da acessibilidade e da participação ativa na comunidade.	Dinamização de iniciativas de responsabilidade social em parceria com instituições que apoiam pessoas com deficiência, incentivando a participação dos colaboradores em ações de voluntariado . As atividades poderão incluir apoio a eventos promovidos pelas instituições, como festas de Natal, atividades recreativas, ações de inclusão social ou outras iniciativas que contribuam para o bem-estar e integração dos seus beneficiários.	Equipa D&I, Comunicação	350 €	- Realização de pelo menos 1 iniciativa de voluntariado.	2026 / dezembro

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Reforçar uma cultura organizacional inclusiva, onde todas as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e seguras para expressar a sua identidade, promovendo a igualdade de oportunidades e o sentimento de pertença.	Assinalar do Coming Out Day através de ações de comunicação e sensibilização internas, incluindo a divulgação de conteúdos na rede social interna.	Equipa D&I, Comunicação	350 €	- Realização de pelo menos 1 iniciativa relacionada com diversidade LGBTQIA+; - Publicação de conteúdos nos canais de comunicação internos;	2026 / 11 outubro
Promover um ambiente de trabalho mais acessível e inclusivo, garantindo que os escritórios respondem às necessidades de colaboradores e visitantes com diferentes características e necessidades.	Identificação e implementação de melhorias de acessibilidade nos escritórios da Novabase , com base na avaliação das condições existentes e no feedback dos colaboradores. As medidas poderão abranger melhorias de sinalética, acessibilidade física, adaptação de espaços comuns ou outras soluções de fácil implementação que contribuam para uma experiência mais inclusiva para todos.	Equipa D&I, Comunicação, Facilities Management	Sem custos definidos	- Identificação de ≥2 melhorias de acessibilidade exequíveis; - Implementação de pelo menos 1 melhoria até ao final do período.	2027

5.4.5 Dimensão: Recrutamento e desenvolvimento Inclusivo

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Promover a integração e retenção de talento proveniente de diferentes contextos e realidades, assegurando uma experiência de onboarding mais inclusiva e facilitando a adaptação dos novos	Disponibilização de horas financiadas pelo programa de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) para colaboradores responsáveis pelo acompanhamento e integração de novos colegas durante o processo de onboarding. A iniciativa visa proporcionar uma experiência de acolhimento mais inclusiva, promovendo	Equipa D&I, Talent Aquisition	2.000 €	- Número de horas DEI atribuídas para acompanhamento de onboarding; - Número de novos colaboradores acompanhados;	2027

2026 | 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
colaboradores à organização.	a partilha de conhecimento, a criação de redes de apoio e uma integração eficaz na cultura e no ambiente de trabalho da Novabase.			- NPS dos novos colaboradores sobre o processo de integração >50.	
Promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através de processos de recrutamento mais acessíveis e equitativos, contribuindo para a diversidade de talento na organização.	Desenvolvimento de processos de recrutamento inclusivo em articulação com entidades parceiras especializadas na inclusão de pessoas com deficiência (como a Associação Salvador, Valor T e ICF). A iniciativa visa garantir que candidatos de grupos sub-representados têm acesso equitativo a oportunidades de emprego na Novabase, através da realização de entrevistas e avaliação de perfis alinhados com as necessidades da organização, contribuindo para uma maior diversidade de talento e para o cumprimento dos compromissos de responsabilidade social.	Equipa D&I, Talent Acquisition	Sem custos definidos	Número de candidatos entrevistados = 10	2027
Promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, reforçando o compromisso da Novabase com a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento de parcerias com entidades de referência nesta área.	Participação em iniciativa promovida pela Associação Salvador ou pela Valor T , contribuindo para a sensibilização dos colaboradores para a inclusão de pessoas com deficiência e para a criação de oportunidades de envolvimento com projetos alinhados com os princípios de diversidade, equidade e inclusão da organização.	Equipa D&I, Talent Acquisition	Sem custos definidos	- Participação em pelo menos 1 evento/iniciativa da Associação Salvador ou Valor T; - Número de colaboradores participantes (objetivo: ≥5); - Partilha interna da experiência/learnings.	2027
Promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, reforçando o compromisso da Novabase com a igualdade de oportunidades e o	Participação em iniciativa promovida pelo ICF , contribuindo para a partilha e aprendizagem de boas práticas para a inclusão de pessoas com deficiência e para a criação de oportunidades de envolvimento com projetos alinhados	Equipa D&I, Talent Acquisition	Sem custos definidos	- Participação em pelo menos 1 evento/iniciativa do ICF; - Número de colaboradores participantes (objetivo: 3);	2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
desenvolvimento de parcerias com entidades de referência nesta área.	com os princípios de diversidade, equidade e inclusão da organização.			- Partilha interna da experiência/learnings.	

5.4.6 Dimensão: Sensibilização, educação e cultura organizacional

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Promover uma cultura organizacional inclusiva e familiar, reforçando o envolvimento dos colaboradores e sensibilizando as gerações mais jovens para o papel da tecnologia e da inovação na sociedade.	Realização de iniciativas que promovam o envolvimento dos filhos dos colaboradores com a organização , incluindo a dinamização de atividades lúdicas, educativas ou de responsabilidade social dedicadas às famílias.	Equipa D&I, Comunicação	500 €	- Realização das iniciativas planeadas; - Publicação dos conteúdos nas redes sociais	2027 / maio-junho
Reforçar o compromisso da Novabase com a promoção da participação de raparigas e mulheres nas áreas STEM, dando visibilidade às iniciativas desenvolvidas pela organização e incentivando a adoção de boas práticas que contribuam para uma maior diversidade no setor tecnológico.	Candidatura ao Emblema Raparigas nas STEM , promovido no âmbito de iniciativas governamentais de valorização e reconhecimento de organizações que desenvolvem ações concretas para incentivar o interesse, a formação e a participação de raparigas e mulheres nas áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática. A iniciativa permite reconhecer o trabalho desenvolvido pela Novabase nesta área e identificar oportunidades de melhoria e evolução contínua.	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos definidos	- Submissão da candidatura ao Emblema Raparigas nas STEM; - Obtenção do Emblema ou feedback para melhoria.	2026 / Q4 - 2027 - Q2 27
Contribuir para a igualdade de oportunidades no acesso à educação, apoiando	Desenvolvimento de uma campanha solidária de regresso às aulas , em parceria com uma associação alinhada	Equipa D&I, Comunicação	500€	- Parceria estabelecida com associação alinhada com os pilares da Novabase;	2027 / 1 de setembro

2026 | 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
crianças e jovens em situação de maior vulnerabilidade social através de parcerias com entidades alinhadas com os valores e pilares de atuação da Novabase.	com os pilares de responsabilidade social da Novabase. A iniciativa poderá incluir a recolha de materiais escolares, donativos ou outras formas de apoio que contribuam para proporcionar melhores condições de aprendizagem a crianças e jovens apoiados pela entidade parceira.			- Volume de materiais/donativos recolhidos;	
Contribuir para o aumento da representatividade feminina nas áreas tecnológicas, apoiando iniciativas que promovem a educação, capacitação e desenvolvimento de raparigas e mulheres em áreas STEM.	Patrocínio do Prémio Women Shaping Tech da APDC , uma iniciativa que reconhece e apoia projetos com impacto na promoção da educação e participação de raparigas e mulheres nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). A iniciativa reforça o compromisso da Novabase com a diversidade, a inclusão e a criação de oportunidades no setor tecnológico.	Equipa D&I	5.000€	- Patrocínio formalizado do Prémio Women Shaping Tech; - Nº de iniciativas avaliadas.	2026 / julho-outubro
Promover a sensibilização e o conhecimento sobre temas de diversidade, equidade e inclusão, reforçando a comunicação interna e a partilha de perspetivas que contribuam para uma cultura organizacional mais inclusiva.	Publicação de artigos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), em cada edição da Newsletter interna. Os conteúdos poderão abordar temas relacionados com diversidade, inclusão, acessibilidade, parentalidade, igualdade de oportunidades, sensibilização para diferentes realidades e divulgação das iniciativas promovidas pela organização nesta área.	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	- 1 artigo DEI publicado em cada edição da Newsletter interna; - Número total de artigos publicados no ano	Alinhado com calendário da Newsletter interna
Promover o conhecimento e a valorização da diversidade cultural existente na organização, reforçando o respeito pelas diferenças e o sentimento de pertença entre colaboradores.	Dinamização de uma campanha interna dedicada à diversidade , incentivando os colaboradores a partilharem experiências, curiosidades culturais, histórias de viagens, tradições, gastronomia ou outros elementos representativos das suas vivências.	Equipa D&I, Comunicação	Sem custos específicos	- Realização da campanha durante o mês de maio; - Número de partilhas/contribuições de colaboradores (objetivo: ≥25); - Diversidade de temas/culturas	2027 / maio

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
				representadas nas partilhas.	
Garantir que a oferta formativa da Novabase promova comportamentos inclusivos, igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade e o bem-estar de todos os colaboradores.	Revisão e atualização dos conteúdos formativos relacionados com Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) , incluindo a reformulação da formação presencial de Unconscious Bias, a revisão da oferta de e-learning existentes e o desenvolvimento de novos conteúdos internos sobre comportamentos inclusivos e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais family-friendly. A iniciativa visa assegurar que a oferta formativa se mantém atual, relevante e alinhada com os objetivos da organização nesta área.	Equipa D&I, Training	Sem custos específicos	- Revisão da formação Unconscious Bias concluída; - Revisão da oferta de eLearnings DEI concluída; - Nova formação sobre family-friendly behaviours desenvolvida e disponibilizada.	2027 / Q1
Promover a diversidade de perspetivas, a literacia e a sensibilização para diferentes realidades sociais e culturais, incentivando a empatia, a inclusão e a partilha de conhecimento entre colaboradores.	Assinalar do Dia Mundial do Livro através de uma campanha interna que combina responsabilidade social e sensibilização para a diversidade. A iniciativa inclui a recolha de livros usados para doação a uma instituição parceira.	Equipa D&I, Comunicação, Facilities Management	Sem custos específicos	- Realização da campanha do Dia Mundial do Livro; - Volume de livros recolhidos para doação (objetivo: ≥50);	2027 / 23 de abril

5.4.7 Dimensão: Monitorização, avaliação de impacto e reporting

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Monitorizar e avaliar a evolução da perceção dos colaboradores relativamente às iniciativas de Diversidade,	Possibilidade de realizar um novo diagnóstico com base nos resultados do People Survey , de forma a analisar a evolução da	Equipa D&I, Comunicação, People Experience.	6.000 €	- Decisão fundamentada sobre a realização do diagnóstico com base nos	2027 / Q3-Q4

2026 | 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Indicadores de avaliação de resultados	Meta
Equidade e Inclusão, identificando tendências, áreas de melhoria e oportunidades de intervenção que reforcem a cultura inclusiva da organização.	perceção dos colaboradores relativamente às iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão na organização, identificando tendências de melhoria ou diminuição nos níveis de awareness, engagement e sentimento de inclusão.			resultados do People Survey (2026); - Taxa de resposta ao diagnóstico >45% (se realizado); - Relatório de análise com identificação de tendências e áreas de melhoria.	
Avaliar a perceção dos colaboradores relativamente à diversidade, equidade e inclusão na Novabase, identificando oportunidades de melhoria e medindo o impacto das iniciativas implementadas.	Revisão e reforço das questões relacionadas com Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) no People Survey de 2026 , assegurando a recolha de feedback estruturado sobre a perceção dos colaboradores relativamente à cultura inclusiva, ao sentimento de pertença, à igualdade de oportunidades e ao impacto das iniciativas promovidas pela organização nesta área.	Equipa D&I, Comunicação, People Experience.	Sem custos específicos	- Revisão e atualização das perguntas DEI concluída antes do lançamento do People Survey; - Validação das perguntas pela equipa de D&I.	2027 / Q1

6 Conclusão

O Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade 2026/2027 traduz o compromisso da Novabase com a construção de uma organização mais justa, inclusiva e representativa. Partindo da avaliação dos resultados alcançados e dos desafios identificados no ciclo anterior, definimos medidas mais focadas, acompanhadas por indicadores e mecanismos de monitorização que permitirão avaliar a sua execução e impacto. Reconhecemos que este é um processo contínuo, que exige consistência, responsabilidade partilhada e capacidade de aprendizagem. A Novabase continuará, por isso, a promover a igualdade de oportunidades, a valorização da diversidade e um ambiente de trabalho onde todas as pessoas possam participar, desenvolver-se e contribuir plenamente.