Grupo RTA

RTA Consultoria

RTA Academy

ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS
... TO INSPIRE & SHARE!

www.rta-consultoria.pt

Checklist de Diagnóstico: Igualdade e Inclusão no Local de Trabalho

GUIA DE AVALIAÇÃO

Um questionário de autoavaliação para as empresas analisarem as suas práticas e identificarem áreas de melhoria para se tornarem mais justas e inclusivas.

Para além da Lei, Rumo à Pertença

Durante muito tempo, os temas da "Igualdade e Inclusão" (I&I) foram vistos no mundo empresarial, especialmente nas PME, como uma obrigação legal. O objetivo era "cumprir a lei" para evitar coimas: ter quotas, garantir a igualdade salarial no papel, e pouco mais. Era um exercício de compliance, muitas vezes reativo e focado em métricas mínimas.

Hoje, essa visão está fundamentalmente ultrapassada. A Inclusão já não é sobre o que a lei obriga, mas sobre o que o negócio precisa para prosperar.

Porque é que a Igualdade e a Inclusão são críticas para a sua PME?

Vivemos num mundo onde o talento é escasso e a reputação é transparente. As novas gerações de colaboradores não procuram apenas um emprego; procuram um local de trabalho onde se sintam vistos, respeitados e onde sintam que pertencem, independentemente do seu género, etnia, idade, orientação sexual, deficiência ou origem.

- **Atração e Retenção de Talento:** Empresas inclusivas atraem um leque mais vasto de candidatos e, mais importante, retêm os melhores talentos por mais tempo.
- **Inovação e Resolução de Problemas:** Equipas diversas, onde todos se sentem seguros para falar (o que se chama "segurança psicológica"), trazem diferentes perspetivas para a mesa. Isto leva a decisões mais robustas, maior criatividade e melhor resolução de problemas.
- **Performance e Clientes:** Uma equipa que reflete a diversidade dos seus clientes compreende-os melhor. Empresas que apostam na I&I têm demonstrado ser mais lucrativas e resilientes.

Este não é um tema "soft". É um pilar estratégico da gestão moderna, o "S" (Social) do ESG, que impacta diretamente os resultados.

Como usar esta Checklist?

Este documento não é uma auditoria legal. É uma ferramenta de diagnóstico e reflexão. Foi desenhada para PME, para ser preenchida de forma honesta pela equipa de gestão e RH.

Encorajamo-lo a não responder apenas com "Sim" ou "Não". Use as seguintes opções para cada pergunta:

- **Sim:** Temos isto implementado, formalizado e é conhecido por todos.
- **Em Progresso:** Começámos a pensar nisto ou temos algo informal, mas não está estruturado.
- **Não:** Não temos isto de todo.
- **N/A:** Não se aplica à nossa realidade.

O objetivo não é ter 100% de respostas "Sim". O objetivo é identificar as lacunas mais prementes e os pontos cegos, para que possa construir um plano de ação realista.

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

Área 1: Recrutamento e Atração de Talento

A jornada da inclusão começa antes mesmo de o colaborador entrar na empresa. Começa na forma como descrevemos uma função, onde a anunciamos e como avaliamos os candidatos. É nesta fase que os vieses inconscientes (preconceitos que todos temos sem nos apercebermos) mais facilmente distorcem o processo, levando-nos a contratar pessoas "iguais a nós" e a perder talentos valiosos. Um processo de recrutamento inclusivo não é sobre "baixar a fasquia"; é sobre alargar o campo de visão para garantir que estamos a ver todos os candidatos de topo.

Pergunta de Diagnóstico	Sim	Em Progresso	Não	N/A	Notas da Empresa
As nossas descrições de emprego são revistas para eliminar linguagem codificada (ex: "agressivo" vs. "proativo", "jovem e dinâmico") que possa desencorajar certos grupos?					
Promovemos ativamente as nossas vagas em canais diversos (para além do LinkedIn ou referências internas) para alcançar diferentes comunidades e grupos demográficos?					
O nosso processo de entrevista é estruturado (todos os candidatos respondem às mesmas perguntas-chave) para permitir uma comparação justa?					
Envolvemos um painel de entrevistadores diverso (ex: diferentes géneros, idades, departamentos) nas fases finais de decisão, sempre que possível?					
As nossas políticas proíbem explicitamente a discriminação em todas as fases de recrutamento, e isso é claro para quem contrata?					
Oferecemos e comunicamos a disponibilidade de "ajustes razoáveis" (ex: acessibilidade, formatos de teste alternativos) para candidatos com deficiência durante o processo?					

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA DGERT
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Área 2: Política Salarial, Benefícios e Compensação

A equidade salarial é, talvez, o indicador mais concreto e mensurável da igualdade numa organização. Não se trata apenas de cumprir a lei do "salário igual para trabalho igual", mas de garantir que todo o sistema de compensação (que inclui salário base, bónus, prémios e benefícios) é transparente, justo e livre de vieses. Disparidades salariais, muitas vezes baseadas em género ou etnia, minam a confiança, destroem a motivação e abrem a porta a riscos legais e de reputação.

Pergunta de Diagnóstico	Sim	Em Progresso	Não	N/A	Notas da Empresa
Realizamos auditorias salariais periódicas (ex: anuais) para identificar e corrigir ativamente disparidades injustificadas entre homens e mulheres ou outros grupos?					
Os critérios para atribuição de aumentos salariais, bónus e prémios são objetivos, transparentes e comunicados a todos os colaboradores?					
A nossa política de benefícios (ex: seguro de saúde, dias de férias) é equitativa para todos os tipos de contrato (ex: part-time vs. full-time, remoto vs. presencial)?					
As licenças de parentalidade (mãe e pai) são incentivadas e os colaboradores que as gozam não sofrem penalizações (formais ou informais) na sua progressão de carreira?					
A política salarial da empresa é transparente, com grelhas ou intervalos salariais definidos para cada função/nível?					

Liderar equipas diversas traz desafios que não podem ser ignorados. Identificar vieses na gestão de salários ou no recrutamento é difícil. Requer líderes com elevada inteligência emocional, capazes de comunicação empática e de dar feedback construtivo. Boas intenções não chegam.

Capacite as suas chefias! Conheça as nossas formações em Liderança e Soft Skills e aprenda técnicas práticas para gerir equipas de forma justa e eficaz.

Clique aqui!

KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

Área 3: Desenvolvimento, Formação e Progressão de Carreira

A inclusão não termina no recrutamento. Uma empresa pode ser muito diversa "na entrada", mas se apenas um perfil de colaborador (ex: homem, branco, full-time) chega a cargos de topo, existe um problema de inclusão na "subida". Esta secção avalia se as oportunidades de crescer, aprender e ser promovido são genuinamente acessíveis a todos. A progressão de carreira deve basear-se no mérito e no potencial, e não em "quem joga golfe com o chefe" ou "quem pode ficar até às 20h todos os dias".

Pergunta de Diagnóstico	Sim	Em Progresso	Não	N/A	Notas da Empresa
As oportunidades de formação e desenvolvimento profissional são comunicadas de forma transparente e acessível a *todos* os colaboradores?					
Os nossos critérios de promoção são claros, objetivos e baseados no desempenho e competências, e não na afinidade pessoal?					
Analisamos os dados de promoção (ex: quem é promovido e em quanto tempo) para identificar se existem barreiras para certos grupos?					
Existem programas (formais ou informais) de mentoria ou *sponsorship* que ajudam a "puxar" por talentos de grupos sub-representados?					
As avaliações de desempenho são estruturadas e focadas em feedback construtivo, e os gestores são formados para as conduzir sem viés?					

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Área 4: Cultura Interna, Ambiente de Trabalho e Pertença

Esta é, talvez, a secção mais importante e a mais difícil de medir. A cultura é "o que acontece quando o chefe não está a ver". Pode ter todas as políticas corretas no papel, mas se o ambiente de trabalho diário for tóxico, exclusivo ou hostil, nada feito. A verdadeira inclusão traduz-se num sentimento de "pertença" – a sensação de segurança psicológica que permite a um colaborador ser ele mesmo, sem medo de julgamento ou retaliação, e contribuir no seu máximo potencial.

Pergunta de Diagnóstico	Sim	Em Progresso	Não	N/A	Notas da Empresa
Temos uma política de "Tolerância Zero" a qualquer forma de assédio (moral, sexual) e discriminação, que é levada a sério por todos?					
Existe um canal de denúncia (idealmente anónimo e externo) claro, seguro e de confiança para reportar casos de assédio ou discriminação, sem medo de retaliação?					
Promovemos ativamente políticas de trabalho flexível (ex: horários, teletrabalho) que acomodam diferentes necessidades familiares e pessoais?					
As nossas instalações físicas (escritórios, casas de banho, copa) são acessíveis a pessoas com mobilidade reduzida ou outras deficiências?					
A liderança da empresa comunica ativamente e demonstra (por ações) um compromisso claro e visível com a Igualdade e Inclusão?					
Os momentos sociais da empresa (ex: jantares de Natal, team buildings) são planeados de forma a serem inclusivos para todos (ex: opções de comida, atividades que todos podem fazer)?					
Recolhemos feedback regular (ex: inquéritos anónimos) sobre o ambiente de trabalho e o sentimento de pertença?					

A Inclusão é um pilar central da Responsabilidade Social (o "S" do ESG).

Criar um ambiente de trabalho justo e seguro não é apenas uma questão de RH, é uma das maiores responsabilidades sociais de uma empresa. As ações desta checklist são a base para um plano de ESG credível.

Quer estruturar a sua estratégia de impacto social? Descubra a nossa Formação Avançada em Responsabilidade Social e ESG e veja como a Inclusão se encaixa num plano maior.

KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!

www.rta-consultoria.pt

Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

Área 5: Os Seus Resultados - E Agora? (Próximos Passos)

Completar este diagnóstico é o primeiro passo de um processo de melhoria contínua. O valor desta ferramenta não está na pontuação que obteve, mas no que vai fazer com ela. Uma checklist guardada na gaveta não muda a cultura de uma empresa. Agora é o momento de transformar a reflexão em ação.

1. Analisar os Resultados:

- Reúna a equipa de gestão e/ou RH que preencheu a checklist.
- Observem os resultados com honestidade. Onde estão os vossos pontos fortes (os "Sim")?
- Mais importante: Onde estão os padrões? Quais são as áreas com mais "Não" e "Em Progresso"? Esses são os vossos pontos cegos.

2. Priorizar Ações (Não tente fazer tudo de uma vez):

- Para uma PME, os recursos são limitados. Tentar resolver tudo irá levar à frustração.
- Escolham 2 ou 3 "batalhas" prioritárias para os próximos 6-12 meses.
- Critérios de Priorização:
  - ↳ Urgência: Onde estão os maiores riscos (ex: falta de um canal de denúncia de assédio é um risco legal e humano urgente)?
  - ↳ Impacto: Que mudança teria o maior impacto positivo na vida dos colaboradores?
  - ↳ Exequibilidade: O que é que podemos realmente implementar com os recursos que temos? (Ex: Rever descrições de emprego é mais rápido do que implementar uma auditoria salarial complexa).

3. Criar um Plano de Ação (Simples):

- Para as 2-3 prioridades, defina:
  - ↳ Ação: O que vamos fazer? (Ex: "Contratar empresa para auditoria salarial de género").
  - ↳ Responsável: Quem vai liderar isto?
  - ↳ Prazo: Quando estará feito?
  - ↳ Recursos: O que precisamos (orçamento, tempo)?

Grupo RTA
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Área 5: Os Seus Resultados - E Agora? (Próximos Passos)

4. Comunicar com Transparência:

- Não precisa de partilhar a checklist inteira com a empresa, mas deve comunicar os resultados de forma transparente.
- Exemplo: "Fizemos um diagnóstico interno sobre I&I. Estamos orgulhosos de [Ponto Forte], mas descobrimos que temos de melhorar em [Área Prioritária 1] e [Área Prioritária 2]. O nosso plano para os próximos meses é [Ação]. Contamos com a ajuda de todos."
- Esta transparência gera confiança e mostra que a liderança está empenhada.

A Inclusão como uma Prática Diária

Não existe um "certificado de empresa inclusiva" que se ganha e se pendura na parede. A inclusão não é um destino, é uma prática diária. É a soma de centenas de pequenas decisões e comportamentos – desde a forma como se conduz uma reunião até como se escreve um email. Use esta checklist para iniciar a conversa. Desafie os seus próprios vieses. E lembre-se que ao construir uma empresa mais justa e inclusiva, não está apenas a cumprir uma obrigação social; está a construir um negócio mais forte, mais inovador e mais resiliente para o futuro.

Gostou desta checklist? Descubra como o podemos ajudar a alcançar o sucesso!

Analisar estas questões levanta dúvidas difíceis. Como formar os meus líderes? Como estruturo um plano de RS? Como cumpro a legislação de igualdade?

A RTA tem a formação e a consultoria de que precisa para transformar este diagnóstico em ações de sucesso.

- **Capacite as suas Chefias com Formação em Soft Skills e Liderança Inclusiva.**
- **Estruture a sua Estratégia com a nossa Formação Avançada em Responsabilidade Social e ESG.**
- **Garanta a conformidade e as boas práticas com a Formação em Gestão da Qualidade (ISO 9001).**

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

www.rta-consultoria.pt

www.rtaacademy.rta-consultoria.pt

rita.teixeira.azevedo@rta-consultoria.pt

(+351) 919390891 (chamada para a rede móvel nacional)

RTA Academy & atendimento (9h30-13h00 | 14h00-18h30):
Rua Júlio Conceição de Sousa, nº 14C
Quinta da Parreirinha | 2695-065 Bobadela
(Loures, Lisboa)

Sede:
Rua das Aroeiras, nº 14
Belverde | 2845-489 Amora
(Amora/Seixal, Setúbal)

Conte connosco!
Há mais de 25 anos

DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

KNOWLEDGE | EXPERIENCE | SKILLS
... TO INSPIRE & SHARE!

Igualdade e Inclusão no Local de Trabalho

RTA Consultoria

RTA Academy

Partilhamos os saberes, as ferramentas e a confiança!
(saber-saber | saber-fazer | saber-ser)