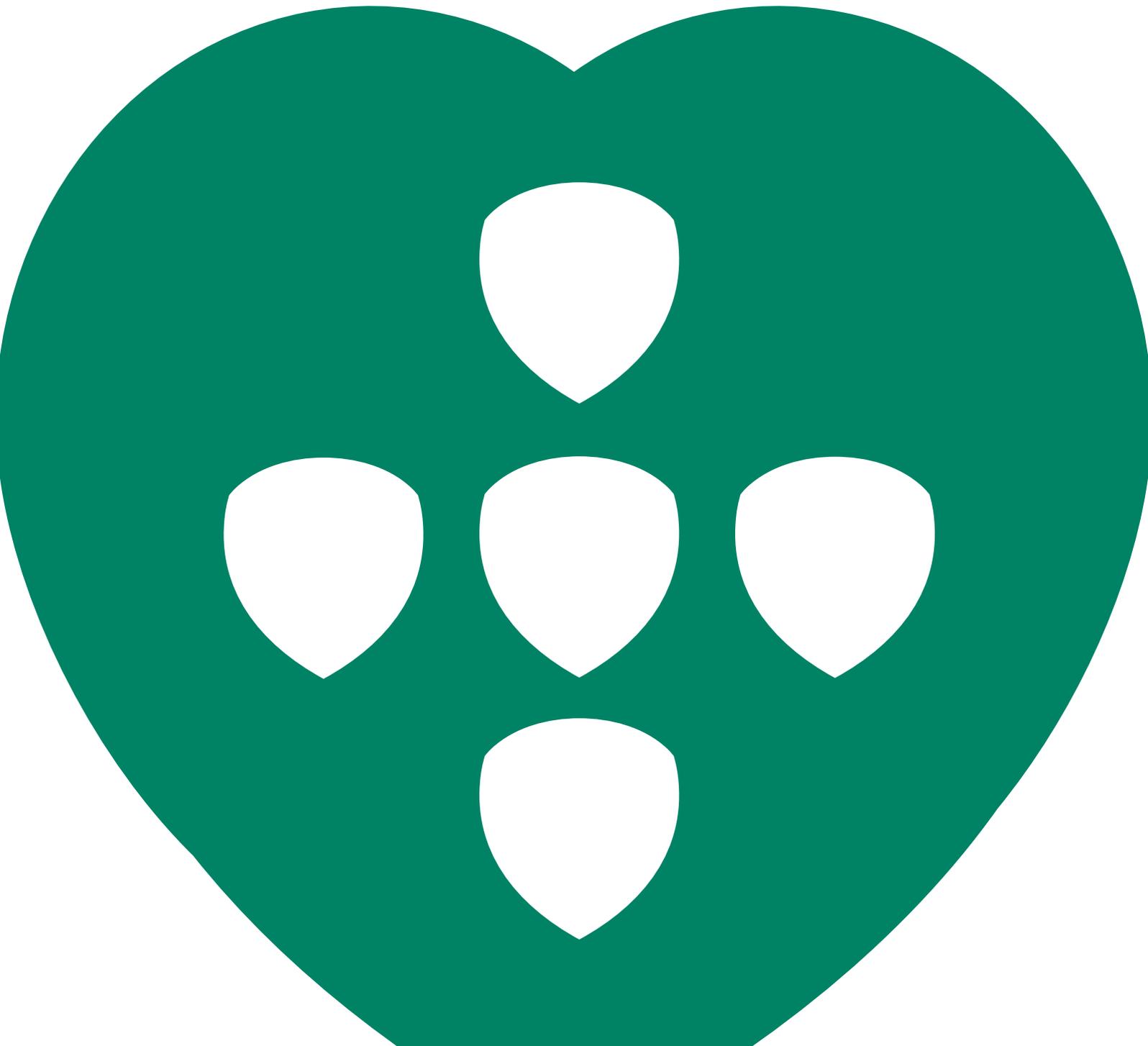


RELATÓRIO RESPONSABILIDADE SOCIAL 2024



Índice

1. Nota Introdutória	3
2. Igualdade, Diversidade e Inclusão	4
2.1. Promoção da Igualdade de Género e Redução de Desigualdades	4
2.2. Aulas de Português para a Inclusão	6
2.3. Projetos de Diversidade e Inclusão	8
3. Auscultação de Colaboradores do Grupo 2024 Resultados e Medição de Impacto das iniciativas de Apoio Social	8
3.1. Avaliação Geral do DRS	8
3.2. Apoio Psicossocial	10
3.3. Gabinete de Apoio ao Migrante (GAM)	10
3.4. Gabinete de Saúde Mental (GSM).....	11
3.5. Acesso à Justiça	12
3.6. Educação	12
3.7. Loja Social.....	14
3.8. Apoio à Natalidade.....	14
3.9. Épocas Festivas.....	15
4. Parcerias.....	17
5. 100 Anos do Grupo Portugália- Projeto “Portugália 2025”	19
6. Investimento Global- DRS 2024	21

1. Nota Introdutória

Desde a sua formalização em 2016, o Departamento de Responsabilidade Social tem desempenhado um papel essencial na implementação de uma estratégia estruturada de Responsabilidade Social Interna (RSI), colocando o bem-estar e o apoio social aos colaboradores no centro da nossa atuação. Reconhecendo o impacto positivo dessa abordagem, expandimos o nosso alcance para a Responsabilidade Social Externa, consolidando parcerias estratégicas alinhadas com a nossa missão e com impacto direto nas comunidades onde estamos inseridos.

A nossa atuação tem-se materializado através de colaborações com organizações e projetos sociais no âmbito de Contratos Locais de Desenvolvimento Social, Bairros e Zonas de Intervenção Prioritária (BIP/ZIPs) e Planos de Desenvolvimento Local (PDLs). Estas iniciativas refletem não apenas o nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável, mas também a nossa contribuição efetiva para a melhoria das condições sociais das comunidades onde estamos presentes. Neste relatório, destacamos as novas parcerias estabelecidas e os principais marcos alcançados ao longo de 2024.

O ano de 2024 representa também um momento de transição estratégica, marcado pelas novas diretivas europeias de sustentabilidade. Em alinhamento com a Diretiva de Reporte de Sustentabilidade Corporativa (CSRD), iniciámos um processo de auscultação dos nossos *stakeholders* para a definição da Matriz de Dupla Materialidade. Este processo permitiu identificar e priorizar os temas mais relevantes para a nossa estratégia de Responsabilidade Social, garantindo que a nossa atuação esteja alinhada com as expectativas dos diversos *stakeholders*.

Adicionalmente, reforçamos o nosso compromisso ambiental ao iniciar a medição da nossa pegada carbónica e impactos ambientais. Este passo representa um avanço significativo na nossa jornada de sustentabilidade no aproximar do nosso centenário, reforçando a adoção de práticas empresariais mais sustentáveis e o compromisso do Grupo em se posicionar como uma empresa de referência no setor da restauração em temas de ESG (*Environment, Social, Governance*).

Com este relatório, reafirmamos o nosso compromisso com a Diversidade e Inclusão, Sustentabilidade e a criação de valor partilhado para os nossos colaboradores, clientes, parceiros e comunidades.

2. Igualdade, Diversidade e Inclusão

2.1. Promoção da Igualdade de Género e Redução de Desigualdades

O Grupo Portugália reafirma o seu compromisso com a Diversidade e Inclusão através da adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade desde 2016, bem como da implementação de uma Política de Diversidade interna que reflete o consolidar desse compromisso.

Ao longo dos anos, temos fortalecido a nossa rede de parcerias, contando atualmente com mais de 60 parceiros locais para promover o acesso ao emprego digno e inclusivo.

Em 2024, **participámos como oradores em 5 eventos** sobre integração laboral de públicos vulneráveis, partilhando boas práticas e sensibilizando outras empresas e organizações para a importância da empregabilidade inclusiva e parcerias estratégicas. Adicionalmente, marcámos presença em vários eventos promovidos por entidades do setor social, público e privado, reforçando a colaboração entre os setores para a promoção da inclusão social e a criação de valor partilhado.

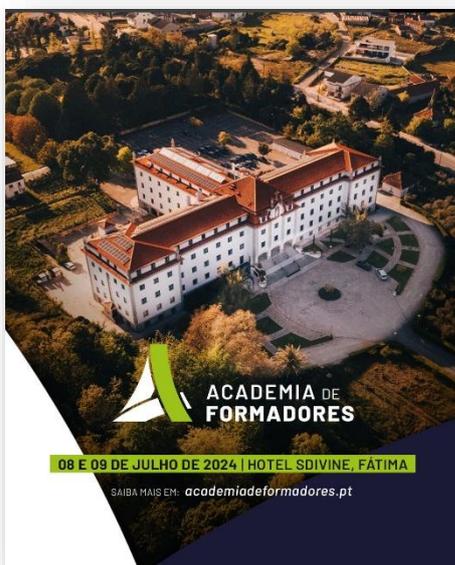


a) Participação no evento “**I Summit da Economia Social- Tendências Atuais e Perspetivas Futuras**” - no painel “**Responsabilidade Social Corporativa vs. Economia Social**” – promovido pelo do **Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP)**, o Grupo partilhou as suas Boas Práticas na promoção e criação de parcerias estratégicas com organizações da Economia Social.



b) Por ocasião da comemoração do **Dia Mundial da Diversidade Cultural para o**

Diálogo e o Desenvolvimento, estivemos presentes no evento **“Diversidade em Contexto Laboral: Abordagens inclusivas para a integração de pessoas migrantes”**, promovida em parceria entre a Associação Portuguesa para a Diversidade (APPDI) e a AIMA I.P. Agência para a Integração, Migrações e Asilo. O Grupo participou no painel: **“Diversidade e Multiculturalidade nas Organizações – Partilha de Boas Práticas por Parte de Entidades empregadoras”**.



c) O Grupo foi convidado a participar na

Academia de Formadores: um evento de destaque organizado pela **Associação Fórum Turismo** em colaboração com o **Turismo de Portugal**. O Grupo Português participou no Painel **“Criar Oportunidades”**, para falar na importância de promover a inclusão e a diversidade no setor do turismo, partilhando as nossas Boas Práticas aos formadores do **Turismo de Portugal**, a nível nacional.



- d) Participámos no **Porto RH Meeting**, o maior evento de RH do Norte do país, que teve como objetivo partilhar o conhecimento, as boas práticas e a inovação que o norte do país tem vindo a protagonizar, com destaque no tema da Sustentabilidade. O Grupo Portugália partilhou as suas Boas Práticas de responsabilidade social numa sessão que teve como tema **“Empregabilidade Inclusiva: Case Study Grupo Portugália Restauração”**.



- e) Fomos Guest speakers no **CIEE – Council on International Educational Exchange – Northeastern University of Boston USA (Nova FCSH)** – onde partilhamos as Boas Práticas de Responsabilidade Social do Grupo Portugália numa aula da Unidade Curricular **“International Business and Global Social Responsibility”**. O objetivo foi de consolidar os conhecimentos dos alunos sobre Responsabilidade Social, aprendendo com exemplos concretos de uma empresa do tecido empresarial português.

2.2. Aulas de Português para a Inclusão

Em 2023 desenvolvemos um Projeto Piloto de Aulas de Português para a Inclusão, uma vez que a barreira linguística foi identificada tanto a nível interno pelos nossos colaboradores, como a nível externo por parte dos parceiros sociais, como o principal constrangimento na progressão de carreira; integração social em Portugal e no acesso ao emprego digno.

Em parceria com o INOVINTER, dinamizámos um curso de português certificado (Português Língua de Acolhimento- nível A1 e A2), com especial foco na restauração, destinado a colaboradores migrantes do Grupo Portugália e ainda a alguns utentes externos dos nossos parceiros CEPAC e CRESCER.

Internamente, teve como principal objetivo aumentar a integração social e laboral dos nossos colaboradores nas suas equipas e potenciar oportunidades de progressão de carreira. Para os candidatos externos, pretendeu aumentar as oportunidades de integração socioprofissional em Portugal, identificando pessoas migrantes em situação de desemprego com interesse em trabalhar na área da Restauração.

O curso com foco na área da Restauração teve a duração de **150 horas** e contou com **16 alunos**: **4** do Grupo Portugália, **6** da CRESCER e **6** do CEPAC. Foram investidas **3 horas de voluntariado corporativo** por parte da nossa chefe de cozinha.

Medição de Impacto Aulas de Português para a Inclusão:

- 🍷 **100%** considera que o curso cumpriu os seus objetivos;
- 🍷 **100%** avalia o curso como muito positivo;
- 🍷 **100%** considera que o curso teve um impacto positivo na sua vida pessoal, sendo o impacto mais referido um maior conhecimento da vida/cultura portuguesa;
- 🍷 **86%** sentem mais confiança a comunicar em língua portuguesa;
- 🍷 Daqueles que já se encontravam empregados, **100%** respondem que o curso ajudou no trabalho, facilitando a relação com colegas, chefias e dando lugar a um maior entendimento das tarefas e orientações. Consideram também que é importante para a progressão de carreira;
- 🍷 Dos utentes que se encontravam desempregados, **70%** obteve trabalho depois do curso;
- 🍷 **100%** nota que a aprendizagem da língua portuguesa é importante para a sua integração nas equipas de trabalho e no país.

*“Excelente curso, grande oportunidade para nós como estrangeiros aprendermos um novo idioma para melhorar nossa comunicação na nossa vida pessoal e profissional. Uma professora excelente, com muita paciência e vontade de ensinar. Obrigada à Portugália por me permitir ter esta oportunidade!” - **Aluno do curso***

*“Relativamente ao impacto das “Aulas de Português para a Inclusão”, gostaríamos de partilhar que durante os atendimentos, os candidatos reportaram um aumento significativo na sua confiança ao comunicar em português, o que consideram fundamental para a sua integração no ambiente de trabalho. Além disso, consideram que a participação no curso contribuiu de forma positiva para o enriquecimento do seu currículo profissional, proporcionando-lhes uma maior abertura a novas oportunidades no mercado de trabalho.” **Técnica CEPAC***

2.3. Projetos de Diversidade e Inclusão

Worldplaces

Integrado num consórcio europeu, o Worldplaces tem como objetivo facilitar a inclusão socioprofissional de mulheres migrantes na Europa. A iniciativa foca-se no reforço das competências linguísticas e na criação de redes de apoio profissional, contando com a participação ativa de voluntários do Grupo Portugália. Em 2024, completámos duas edições do programa, investindo **59 horas de voluntariado** e promovendo interações diretas com líderes empresariais para reflexão sobre métodos e resultados.

3. Auscultação de Colaboradores do Grupo 2024| Resultados e Medição de Impacto das iniciativas de Apoio Social

Através do Tour Viva e da análise dos dados da Auscultação Anual do Departamento de Responsabilidade Social (DRS), foi possível avaliar o impacto das iniciativas sociais da empresa nas equipas de gerência e colaboradores. Foram visitadas as **63** unidades de restauração do Grupo, abrangendo um total de **354** colaboradores: **100%** dos gerentes, **60%** dos chefes de cozinha e **35%** dos demais colaboradores.

3.1. Avaliação Geral do DRS

Gerência

A Gerência reconhece que o DRS tem um impacto significativo, tanto a nível pessoal como na gestão das equipas. A perceção é de que o apoio aos colaboradores na resolução dos seus problemas pessoais e familiares, resulta diretamente em **maior compromisso, motivação e foco no trabalho**.

Quando questionados sobre **o principal impacto** da existência do DRS:

- **23%** dos gerentes indicam um aumento do bem-estar da sua equipa;
- **20%** indicam que o DRS fornece ferramentas necessárias para a resolução de problemas;
- **20%** percecionam um aumento de motivação na equipa;
- **14%** afirmam que são desonerados da necessidade de intervir na resolução de problemas pessoais dos colaboradores (permitindo aumentar o seu foco no trabalho e tarefas de gestão);
- **10%** consideram que a existência do DRS melhora o seu próprio bem-estar e saúde mental;

- **8%** apontam o DRS como uma mais-valia no recrutamento;
- **5%** referem maior foco na gestão das operações.

A Gerência indica que, em **100%** dos casos de colaboradores apoiados pelo DRS, houve um **impacto direto no seu desempenho e bem-estar**:

- **90%** dos gerentes conhecem casos de colaboradores que solicitaram apoio do DRS;
- **95%** observaram **melhorias no bem-estar** dos colaboradores que receberam apoio;
- **94%** perceberam um **impacto positivo no desempenho profissional** dos colaboradores que receberam apoio.

Paralelamente, **91%** dos gerentes mencionam as iniciativas do DRS no recrutamento, e **100%** afirmam que os apoios são vistos pelos candidatos como uma **vantagem competitiva**.

Todos os gerentes consideram que o DRS contribui para a **retenção dos colaboradores**.

Colaboradores

Os colaboradores (33%) destacam como **principal benefício** a segurança de saber que podem sempre contar com o DRS perante qualquer imprevisto pessoal ou familiar.

Outros benefícios identificados:

- **23%** indicam que o apoio recebido os ajuda a **resolver problemas** de forma mais eficaz;
- **15%** mencionam melhorias no seu **bem-estar e saúde mental**;
- **10%** afirmam que, ao receber apoio, conseguem manter o **foco no trabalho**;
- **10%** indicam que o suporte recebido aumenta a sua **motivação profissional**;
- **5%** destacam que o DRS possibilita uma **gestão mais eficaz do orçamento familiar**;
- **5%** afirmam que, com o apoio recebido, conseguem **reduzir faltas ao trabalho**.

A valorização das iniciativas do DRS reflete-se na **motivação geral dos colaboradores**:

- **99%** sentem-se **mais motivados** por trabalhar numa empresa que disponibiliza este tipo de apoio;
- **61%** recorreram ao DRS mais de quatro vezes no último ano;
- **29%** recorreram ao DRS entre três e quatro vezes;

- **9%** utilizaram o apoio entre uma e duas vezes;
 - **1%** não solicitou qualquer apoio.
-

3.2. Apoio Psicossocial

Em 2024, o DRS respondeu a **100%** dos pedidos de apoio, realizando um total de **447** atendimentos a **161** colaboradores. Em 2024, os pedidos concentraram-se principalmente nas seguintes áreas:

- a) Acesso a serviços públicos;
- b) Habitação;
- c) Apoio perante imprevistos pessoais/familiares.

Medição de Impacto – Apoio Psicossocial

A iniciativa de Atendimento Social foi identificada como a mais impactante **para atração, retenção, produtividade e reputação** da marca.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “Apoio Psicossocial”.

Da perspetiva da **Gerência**, os principais impactos desta iniciativa são:

- o aumento do **bem-estar** dos colaboradores;
- o aumento da **motivação e compromisso** com a empresa e;
- o impacto na **produtividade e desempenho** profissional.

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,8** (de 0-5) à iniciativa “Apoio Psicossocial”.

Da perspetiva do **Colaborador**, os principais impactos desta iniciativa são:

- assegurar que os mesmos conseguem **resolver os seus problemas sociais**;
 - a importância de **saber que a empresa está sempre disponível para apoiar**, perante algum imprevisto social/familiar;
 - aumenta a **motivação e a concentração** no trabalho.
-

3.3. Gabinete de Apoio ao Migrante (GAM)

Em parceria com o CEPAC, o Grupo Portugália continua a oferecer apoio aos colaboradores migrantes, de forma a assegurar a sua integração plena no país. Em 2024, o CEPAC deu resposta a **100%** dos pedidos de apoio, realizando **202** atendimentos a **140** colaboradores migrantes.

Os principais temas abordados foram:

- a) Apoio documental;
- b) Reagrupamento familiar;
- c) Acesso a serviços e integração social em Portugal.

Medição de Impacto – Gabinete de Apoio ao Migrante (GAM)

- **100%** dos migrantes que responderam ao inquérito utilizaram o apoio do GAM;
- **83%** indicaram que **não teriam conseguido resolver os seus problemas** sem este apoio (os restantes 17% dizem que conseguiriam ter resolvido, mas de forma mais morosa e com alguma insegurança).

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “GAM”.

Da perspetiva da **Gerência**, os principais impactos desta iniciativa são:

-  **assegura a integração** dos colaboradores migrantes;
-  **aumenta a motivação e compromisso** com a empresa e;
-  **aumenta o bem-estar** do colaborador e da sua família.

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “GAM”.

Da perspetiva do **Colaborador**, os principais impactos desta iniciativa são:

-  permite que o próprio consegue **assegurar a sua integração social plena** em Portugal;
-  apesar dos restantes 59% dos inquiridos indicarem não precisar deste apoio, **consideram importante a empresa promover a integração dos seus colaboradores migrantes** e;
-  **aumenta o bem-estar** do colaborador e da sua família.

3.4. Gabinete de Saúde Mental (GSM)

Em 2024, os colaboradores demonstraram uma elevada adesão ao GBM. Foi assegurada resposta a **100%** dos pedidos de acompanhamento psicoterapêutico, tendo sido realizadas **1339** consultas a **114** colaboradores.

Medição de Impacto – Gabinete de Saúde Mental

- **97%** dos inquiridos consideram **o apoio essencial pelo impacto direto no bem-estar das equipas**.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “GSM”.

Da perspetiva da **Gerência** esta iniciativa:

- 🛡️ assegura que os **colaboradores cuidem da sua saúde mental**;
- 🛡️ reduz os **conflitos interpessoais nas equipas** e;
- 🛡️ impacta positivamente a **produtividade e desempenho profissional** de quem recebe este apoio.

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,8** (de 0-5) à iniciativa “GSM”.

Da perspetiva do **Colaborador**, esta iniciativa:

- 🛡️ **assegura o cuidado da saúde mental dos próprios**;
- 🛡️ apesar de alguns não sentirem necessidade de aceder a este apoio, **consideram uma mais valia saber que a empresa oferece consultas de psicologia a quem precisa** e;
- 🛡️ aumenta o **bem-estar geral e saúde mental** nas equipas.

3.5. Acesso à Justiça

De acordo com a Constituição da República Portuguesa, todos os cidadãos têm ao seu dispor proteção jurídica de forma gratuita, acesso aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses, não podendo a justiça ser negada por insuficiência de meios económicos. Contudo, muitos colaboradores desconhecem os seus direitos e como ter acesso a serviços de Justiça.

Para fazer face a esta falta de informação, nos Atendimentos Sociais apoiamos colaboradores que precisam de apoio jurídico, prestando informações sobre os serviços públicos e sociais correspondentes, perante situações que requerem ação legal.

Paralelamente, contamos com a assessoria jurídica a título de Pro-Bono, do escritório de advogados com quem o Grupo tem uma avença, que dá apoio gratuito a todos os colaboradores que se encontram em situações litigiosas em diversos temas (habitação; regulação das responsabilidades parentais, entre outros) e que não conseguem aceder aos serviços gratuitos do Estado atempadamente, garantindo assim o acesso à justiça para todos.

Em 2024, demos resposta a **100%** dos pedidos de apoio nesta temática e foram investidas **26** horas em regime pro bono do escritório de advogados.

3.6. Educação

Grupo Portugália considera que garantir o acesso à Educação é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em 2024 demos continuidade ao trabalho desenvolvido nos anos anteriores, nomeadamente com iniciativas que passam pela partilha de informação crucial no acesso à Educação (Guia Prático Social tem um papel fundamental, detalhando em 9 idiomas), em garantir a aquisição do material escolar e na promoção e valorização dos estudos.

Garantir o acesso a Material Escolar

Anualmente, o Grupo apoia todos os seus colaboradores na aquisição de material escolar no início do ano letivo, por cada filho em idade escolar (dos 5 meses aos 18 anos).

Em 2024, entregámos **715** Cartões +Educação.

Medição de Impacto Cartão + Educação

A iniciativa Cartão + Educação é considerada **o benefício mais esperado do ano** pelos colaboradores com filhos.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “+Educação”.

Do ponto de vista da **Gerência**, os principais impactos são:

- 🍷 **assegurar a compra** do material escolar;
- 🍷 o aumento da **motivação/compromisso** com a empresa e;
- 🍷 o aumento do **bem-estar geral** dos colaboradores.

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “+Educação”.

Do ponto de vista do **Colaborador**, os principais impactos desta iniciativa são:

- 🍷 **assegurar a compra** do material escolar;
- 🍷 a **ajuda na compra** do material escolar e;
- 🍷 o aumento da **motivação/compromisso** para com a empresa.

Promoção e valorização do Mérito Escolar

Esta iniciativa visa promover o desenvolvimento das competências dos colaboradores e suas famílias, reconhecendo e valorizando o mérito escolar e incentivando a continuidade dos estudos.

O programa distingue colaboradores e filhos de colaboradores que concluíam o ensino secundário, profissional ou superior com bom desempenho académico.

Em 2024, foram atribuídas 1 Bolsa de Mérito Escolar a **1** colaboradora e **4** Bolsas de Mérito Escolar a filhos de colaboradores.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,5** (de 0-5) à iniciativa “Bolsa de Mérito”.

Do ponto de vista da **Gerência**, os principais impactos são:

- 🍷 promove a **continuação/motivação nos estudos**;
- 🍷 aumenta a **motivação e compromisso com a empresa** e;
- 🍷 reforça o **pacote de benefícios** oferecidos pela empresa

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,4** (de 0-5) à iniciativa “Bolsa de Mérito”.

Do ponto de vista do **Colaborador**, os principais impactos são:

- 🍷 incentiva o estudo e **aposta na educação**;
 - 🍷 apesar de alguns não precisarem do apoio, consideram importante por saberem que **ajuda muitas pessoas** na empresa e;
 - 🍷 sentem que a empresa **valoriza o mérito escolar do próprio e dos seus filhos**.
-

3.7. Loja Social

O Grupo considera essencial apoiar os colaboradores em situação de vulnerabilidade no acesso a artigos essenciais, sejam eles alimentares, têxteis ou de mobiliário. Em 2024 estabelecemos uma parceria com a Dona Ajuda e com o CEPAC, doando todos os artigos remanescentes da antiga Loja Social e passando a encaminhar os nossos colaboradores para estas entidades. Demos resposta a **100%** dos pedidos de apoio neste sentido, a um total de **65** colaboradores.

Medição de Impacto Loja Social

Apesar de apenas 28% da amostra terem acedido a este apoio, para os mesmos a Loja Social revelou-se a **única solução** para garantir o acesso a artigos essenciais.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,7** (de 0-5) à iniciativa “Loja Social”.

Segundo a **Gerência** os principais impactos desta iniciativa são:

- 🍷 **assegurar que os colaboradores tenham acesso** a artigos básicos de forma gratuita;
- 🍷 aumentar o **bem-estar geral** dos colaboradores e;
- 🍷 reforçar o pacto de **benefícios oferecidos pela empresa**.

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,7** (de 0-5) à iniciativa “Loja Social”.

Da perspetiva do **Colaborador** os principais impactos são:

- 🍷 assegurar o **acesso a artigos básicos**;
 - 🍷 melhor **gestão do Orçamento Familiar** (uma vez que o dinheiro que não gasta através da Loja Social, pode gastar em outras necessidades essenciais) e;
 - 🍷 apesar de 72% dos inquiridos indicarem que não precisam deste apoio, **consideram importante a empresa apoiar quem mais precisa**.
-

3.8. Apoio à Natalidade

Cada novo capítulo na vida de um colaborador, como a chegada de um filho, é um momento especial para nós. De forma a garantir o bem-estar nesta nova fase e de promover a parentalidade, a empresa oferece um Kit Bebê, apoiando na aquisição de artigos básicos

para o primeiro mês de vida do bebé, como fraldas, cremes e produtos de higiene. Paralelamente, os colaboradores podem escolher artigos de bebé na Loja Viva de forma gratuita.

Em 2024, demos resposta a **100%** dos colaboradores que tiveram filhos, apoiando **23** novos pais/mães na aquisição de produtos essenciais para os recém-nascidos.

Medição de Impacto Kit Bebé

A iniciativa Kit Bebé é vista como um apoio relevante tanto para os beneficiários diretos quanto para aqueles que não têm filhos, que reconhecem o valor do benefício.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,5** (de 0-5) à iniciativa “Kit Bebé”.

Da perspetiva da **Gerência**, os principais impactos da iniciativa são:

- 🍷 assegurar a **compra de produtos essenciais** para o bebé;
- 🍷 o aumento da **motivação e compromisso** com a empresa e;
- 🍷 o reforço do pacote de **benefícios oferecidos pela empresa**.

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,8** (de 0-5) à iniciativa “Kit Bebé”.

Da perspetiva do **Colaborador**, os principais impactos desta iniciativa são:

- 🍷 para os que não têm necessidade, consideram uma **mais valia saber que a empresa apoia novos pais**;
- 🍷 ajuda a assegurar a **compra de produtos essenciais** para o bebé e;
- 🍷 é um **gesto valorizado** pelos próprios e pelas suas famílias.

3.9. Épocas Festivas

O Grupo deu continuidade às iniciativas de anos anteriores, entregando cabazes festivos a todos os colaboradores (**1375**) e distribuindo **521** presentes de Natal a todos os filhos de colaboradores com idades entre 0 e 12 anos.

No Jantar de Natal do Grupo, adquirimos presentes sociais aos nossos parceiros – Meeru, Semear e Desafio Jovem. Já o catering do Jantar de Natal foi fornecido pela Casa de Proteção e Amparo de Santo António. Desta forma, garantimos uma celebração das Festas com um mote social, contribuindo para a sustentabilidade financeira destes 4 parceiros sociais.

Medição de Impacto Épocas Festivas

Cabaz de Natal

A iniciativa do Cabaz de Natal superou as expectativas, reforçando a ligação dos colaboradores aos valores do Grupo.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “Cabaz de Natal”.

Do ponto de vista da **Gerência**, os principais impactos desta iniciativa são:

- 🍷 **assegurar a ceia de Natal** da família do colaborador;
- 🍷 **reforçar o pacote de benefícios** oferecidos pela empresa e;
- 🍷 aumento da **motivação/compromisso** com a empresa.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,9** (de 0-5) à iniciativa “Cabaz de Natal”.

Do ponto de vista do Colaborador, os principais impactos desta iniciativa são:

- 🍷 **assegurar** que têm uma boa ceia de Natal;
- 🍷 **contribuir** para terem uma ceia de Natal completa e;
- 🍷 **reforço da alimentação da família** neste mês.

Brinquedo de Natal

A iniciativa Brinquedo de Natal revelou-se um benefício com impacto emocional e no sentimento de pertença.

Os Gerentes deram uma pontuação de **4,6** (de 0-5) à iniciativa “Brinquedo de Natal”.

Na perspetiva da **Gerência**, os principais impactos desta iniciativa são:

- 🍷 o **assegurar** de pelo menos um brinquedo para o filho;
- 🍷 o aumento da **motivação/compromisso** com a empresa e;
- 🍷 o reforço do **pacote de benefícios** oferecidos pela empresa

Os colaboradores deram uma pontuação de **4,7** (de 0-5) à iniciativa “Brinquedo de Natal”.

Na perspetiva do **Colaborador**, os principais impactos desta iniciativa são:

- 🍷 é um **gesto da empresa** valorizado;
- 🍷 apesar de alguns não terem necessidade, consideram uma mais valia **saber que a empresa apoia quem precisa** e;
- 🍷 **assegura pelo menos um brinquedo** para o(s) filho(s).

4. Parcerias

O compromisso do Grupo Portugália Restauração com a responsabilidade social tem sido impulsionado ao longo dos anos por um conjunto de parcerias estratégicas, que contribuem para a consolidação e melhoria contínua das nossas iniciativas. A partilha de conhecimento e experiência dos nossos parceiros tem sido fundamental para a concretização dos nossos objetivos.

Reconhecemos o trabalho em rede como um fator essencial para a geração de impacto social positivo, promovendo a colaboração entre os setores Público, Privado e da Economia Social. Esta abordagem integrada permite a criação de valor partilhado e soluções mais eficazes e alinhadas com as necessidades reais das comunidades onde operamos.

Com um ecossistema de parcerias cada vez mais consolidado, o nosso foco tem sido garantir a sustentabilidade e melhoria contínua dos projetos que acompanhamos, muitos dos quais resultam de colaborações renovadas anualmente. Para informações mais detalhadas sobre estes projetos, recomendamos a consulta dos [Relatórios de Responsabilidade Social](#) de anos anteriores, uma vez que o presente documento reflete apenas novas parcerias estabelecidas em 2024.

Tipologia dos Apoios Sociais Externos

- ✚ Aquisição de produtos e/ou serviços;
- ✚ Cedência de espaço;
- ✚ Campanha de Consignação de IRS;
- ✚ Contributo estratégico e operacional;
- ✚ Doação de alimentos e/ou refeições;
- ✚ Doação de material descontinuado;
- ✚ Doação de brinquedos e presentes;
- ✚ Encaminhamento de candidatos para vagas de emprego;
- ✚ Promoção de experiências de aproximação ao mercado de trabalho;
- ✚ Estágios curriculares de utentes de instituições parceiras;
- ✚ Receção e encaminhamento de currículos;
- ✚ Sessões de recrutamento de públicos em risco de exclusão social;
- ✚ Intervenção em sala de aula;
- ✚ Apoio na elaboração de trabalhos académicos.

Em 2024, reforçamos a nossa atuação no combate ao desperdício alimentar, apoiando a Manteigaria – Fábrica de Pastéis de Nata na identificação de instituições interessadas na recolha e distribuição de produtos em perfeitas condições de consumo. Como resultado, estabelecemos novas parcerias com as seguintes entidades:

- 🏠 **CASA – Centro de Apoio ao Sem Abrigo (Porto):** distribuição de refeições e apoio a pessoas em situação de sem-abrigo.
- 🏠 **Centro Juvenil de Campanhã:** apoio a jovens institucionalizados, promovendo bem-estar e inclusão social.
- 🏠 **Abraço:** suporte a pessoas infetadas com o vírus do HIV, através de apoio social e alimentação.
- 🏠 **Serve The City:** atuação na inclusão social e na promoção de competências para a empregabilidade.
- 🏠 **Casa do Areal:** apoio a idosos residentes em estrutura de acolhimento e promoção de atividades socioculturais.

Campanha de Consignação de IRS

Em 2024, mantivemos a Campanha de Consignação de IRS, promovida nos nossos restaurantes e canais digitais, sensibilizando clientes para a doação de 0,5% do IRS a instituições sociais. Neste ciclo, apoiámos **21** organizações, reforçando a sustentabilidade financeira dos nossos parceiros. De acordo com as mesmas, a Campanha de Consignação do Grupo Portugália contribuiu para um aumento de **50%** ou mais significativo do valor das consignações.

Donativos e Apoios

- **Apoio a situações de emergência:** doação de 8 sacos de roupa de 50 litros para as vítimas das cheias no Rio Grande do Sul, Brasil.
- **Eventos solidários:** apoio a iniciativas da ULS São José, Cruz Vermelha - Centro de Dia Santo Eloy, Associação Mais Proximidade e Comunidade Vida e Paz, através da doação de refeições e produtos alimentares.

Empregabilidade

- **RedEmprega:** participação na Feira de Emprego, resultando na contratação de dois profissionais. Apoio ao evento Sou Inspiração com doação de produtos alimentares e mobilização de parceiros para reforço logístico.

5. 100 Anos do Grupo Portugália- Projeto “Portugália 2025”

Em 2025, celebramos um século de história da Portugália, um marco significativo que impulsionou um processo de *rebranding* e modernização da marca. No âmbito desta transformação, destacamos os contributos do DRS:

- 🌱 Implementação de uma *checklist* de requisitos para garantir sustentabilidade e acessibilidades nas futuras reformas e construções;
- 🌱 Doação de 100% do mobiliário e palamenta descontinuados a colaboradores e parceiros sociais, promovendo a Economia Circular;
- 🌱 Doação de 100% dos produtos alimentares que foram descontinuados nas novas ementas, assegurando Zero Desperdício e contribuindo para o impacto social e sustentabilidade financeira das associações parceiras;
- 🌱 Contributos na seleção de fornecedores, de forma a contemplar temas ESG;
- 🌱 Parceria com a Quercus para integração no projeto Greencork, visando a recolha e reaproveitamento de rolhas de cortiça (em 2025, o impacto desta iniciativa será quantificado);
- 🌱 Adaptação do menu, com a introdução de opções vegetarianas e veganas, reforçando a inclusão e diversidade alimentar nos nossos restaurantes.

Estas iniciativas refletem o compromisso do Grupo Portugália em promover impacto social positivo, sustentabilidade e responsabilidade corporativa, alinhando-se com as melhores práticas do setor.

Doações de artigos:

Instituição	Donativo
CEPAC	18 mesas; 36 cadeiras; 1000 chávenas
CRESCER	20 mesas; 40 cadeiras
LARGO	25 mesas; 44 cadeiras
BUS	20 mesas; 30 cadeiras; 7933 artigos de palamenta
Artiak	12 cadeiras; 6 mesas
SDUB	2390 artigos de palamenta e mobiliário
Mundo dos Sonhos	41 brinquedos

Doação de produtos alimentares:

Instituição	Donativo
Abraço	805 pastéis de nata
AMI	4161 pastéis de nata
Associação Mais Proximidade	138 bolas de bacalhau 80 croquetes de espinafres 60 pastéis de nata 161 almoços oferecidos
Associação Salvador	160 Croquetes Bola de Alheira 80 Croquetes Espinafres 47 Croquetes Bola de Bacalhau 2 Bolos de Chocolate
Associação Vida Abundante	1923 pastéis de nata
CAIS	1333 pastéis de nata
Cáritas	3081 pastéis de nata
CASA	1976 pastéis de nata
Casa do Areal	622 pastéis de nata
Centro Juvenil da Campanhã	586 pastéis de nata
CEPAC	19 refeições 250 peças de fruta 200 lanches
Comunidade Vida e Paz	120 croquetes
Cruz Vermelha	22 almoços na Portugália Belém
Dona Ajuda	285 salgados 100 espetadas de fruta
Legião da Boa Vontade	3591 pastéis de nata
Lisboa Club Rio de Janeiro	11255 pastéis de nata
RedEmprega	30 croquetes
Refood	16498 pastéis de nata
Serve the City	152 pastéis de nata
ULS Santa Marta	68 croquetes de alheira 109 rissóis 263 mini croquetes

6. Investimento Global- DRS 2024

Em 2024, o investimento total em iniciativas internas e externas, juntamente com custos operacionais do Departamento, foi de **297 156,39 €**.