

Relatório de Sustentabilidade

2025





Conteúdo

Mensagem da Gerência

A Empresa

Ambiental

Social

Governance

Anexo





Mensagem

O ano de 2025 afirma-se como um período de consolidação e maturidade estratégica da CFA, reforçando o nosso posicionamento como uma referência no setor da auditoria e consultoria em Portugal.

Assente num crescimento sustentado e numa visão estratégica clara, a CFA consolidou a sua presença no mercado, aprofundando o compromisso com a excelência, a inovação e a criação de valor para os seus clientes.

A integração dos escritórios da Marinha Grande e do Porto revelou-se um passo determinante para o fortalecimento da marca CFA no panorama nacional. O compromisso, a qualidade, a transparência e a proximidade com os clientes mantêm-se como pilares centrais da nossa atuação.

Num enquadramento económico e regulatório particularmente exigente, a CFA continuou focada na sustentabilidade, na solidez da sua estrutura e na geração de valor acrescentado para clientes, parceiros e demais *stakeholders*.

Mantivemos uma aposta consistente na formação contínua dos nossos colaboradores, na otimização de processos internos e na implementação de soluções inovadoras, fatores que permanecem determinantes para sustentar o crescimento e preparar a CFA para os desafios futuros.



Empresa

CFA





A CFA - Cravo, Fortes, Antão & Associados, SROC, Lda. (doravante designada por CFA) foi constituída em finais de 1990 como sociedade civil, situação que vigorou até ao ano de 2011, altura em que foi transformada em sociedade por quotas. A entidade desenvolve a sua atividade no âmbito das competências atribuídas aos Revisores Oficiais de Contas, nomeadamente a revisão legal das contas, a auditoria às contas, bem como consultoria fiscal e contabilística. Atualmente a CFA SROC conta com 13 sócios.

Na nossa organização, as pessoas são o nosso principal ativo. Investimos de forma contínua no desenvolvimento das equipas, através de formações especializadas e programas de atualização profissional, garantindo o alinhamento com as melhores práticas e exigências do setor. Em 2025, contabilizámos 4 793 horas de formação, reforçando o compromisso com a aprendizagem contínua.

Mantemos uma estratégia consistente de recrutamento e retenção de talento, combinando a integração de profissionais experientes com a atração e desenvolvimento de jovens quadros. Apostamos na capacitação das equipas para responder aos novos desafios do mercado, nomeadamente na área da transformação digital e da sustentabilidade.

O bem-estar e a evolução profissional dos colaboradores são pilares estratégicos para o crescimento da CFA. Promovemos um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e orientado para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Criamos oportunidades de progressão profissional, incentivando o desenvolvimento de competências e o crescimento de carreira, assegurando simultaneamente a prestação de um serviço de excelência aos nossos clientes.

Somos uma organização feita de pessoas, cujo compromisso, responsabilidade e dedicação sustentam a nossa ambição de evoluir e consolidar padrões elevados de desempenho.



Marcos 2025



Saúde e Bem-estar

- *Sunset Walk*
- *Padel Match*
- *Champions League*
- *Stretch & Flex*
- Maratona da Europa; *BioRace*; São Silvestre Aveiro/Porto



Voluntariado

- Praia-Limpa
- Doação de Sangue
- Outubro Rosa
- Doação de Natal
- Papel por Alimentos



Eventos

- *Sunset Party*
- *TeamBuilding* da CFA
- *TeamBuilding* de Equipas
- Festa de Natal



Expansão

- *Novos Partners*
- Novas instalações no Porto
- Nova Frota Automóvel



Parcerias

- ISCA-UA - Prémio de Mestrado



Formação

- *kickOff*
- Encerramento de Contas e Modelo 22
- Inteligência Artificial
- ESG
- Apoios Financeiros
- *Dress Code*



Feiras & Congressos

- FEP
- Coimbra *Business School*
- Politécnico de Leiria
- Católica Porto *Business School*
- AEGIA
- EMAF
- ISEG
- Feira 5.0. – Universidade de Aveiro
- Universiade de Coimbra
- XV Congresso da OROC



Academia

- “O contabilista na Sociedade: Desafios e Oportunidades do Futuro da Profissão”
- Formação de Entrevistas de Emprego
- *Talks On Campus: Corporate Governance* e Ética Empresarial
- Atualiza-te
- Microcredencial em *Business Intelligence* e Análise de Dados com Power BI
- GUIDE: *Transnational training in Gender-Sensitive Career Guidance*



Transformação



Lúcia Ferreira

Support Assistant Coordinator

Entrei na CFA no dia 2 de janeiro de 1991. Na altura, o escritório localizava-se no centro da cidade e o volume de trabalho inicial era reduzido. Considero que, ao longo deste percurso, tenho sido uma mais-valia para a empresa, tendo desempenhado funções variadas e contribuído sempre com empenho e dedicação.

A empresa destaca-se pela constante atualização dos seus procedimentos de trabalho e pela procura contínua de formas de otimizar o tempo em cada função, o que proporciona uma aprendizagem constante.

Atualmente, sinto-me satisfeita com a equipa com quem trabalho. Existe um bom ambiente, o que torna o dia a dia profissional mais gratificante.

A Nossa Trajetória

Fundada em 1990 por Domingos Cravo, João Fortes e Avelino Antão, a CFA celebra 35 anos de um percurso pautado pela inovação, crescimento sustentável e criação de valor para clientes, trabalhadores e comunidade.

1990

MÉTRICAS

- Trabalhadores: 3
- Escritórios: 1
- Áreas de Atuação: Auditoria
- Mulheres em Cargos de Liderança: 0

2025

MÉTRICAS

- Trabalhadores: 75
- Escritórios: 3
- Clientes: 1400
- Áreas de Atuação: Auditoria, Consultoria e Fiscalidade
- Mulheres em Cargos de Liderança: 5
- Volume de Negócios (VN): 5M
- +50% VN ESG (2024 → 2025)

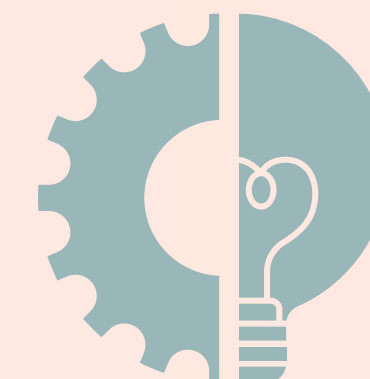
Compromisso com o Futuro



ODS 2030 em Ação



Crescimento Sustentável



Inovação responsável em ação

35 anos



1990 **Fundação**
Constituição da Cravo, Fortes & Antão, SROC pelos fundadores Domingos Cravo, João Fortes e Avelino Antão

1994 **Qualificação**
Qualificação de Auditor Externo na CMVM

2012 **Marca CFA**
Concentração das Atividades de Auditoria

2016 **Novos serviços**
Criação do departamento de Tax

2019 **Novos serviços**
Criação do departamento de Advisory

2023 **Qualificação**
Qualificação de Auditor Externo na AFM (Países Baixos)

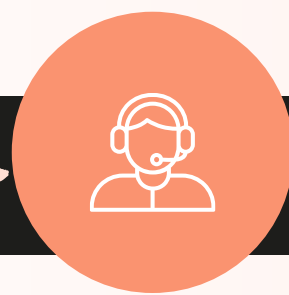
2024 **Novos serviços**
Criação do departamento de ESG

2025 **Expansão**
Abertura de novos escritórios no Porto e na Marinha Grande

Destaque do Ano



Minuto CFA e ESG
Descomplicado



Mapeamento e redefinição de
processos da equipa de Suporte



Consolidação da integração
dos escritórios da Marinha
Grande e do Porto



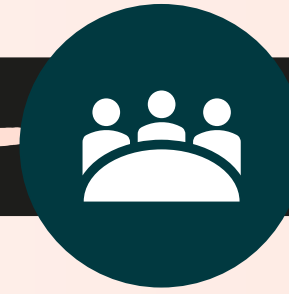
Substituição de Copos de Café de
Papel por chávenas para os
Colaboradores



Business Breakfast



Press Release – Vida Económica
e Kéramica



Reunião de Quadros – CFA
Strategic Sparks Igniting Our
Future



35 anos da CFA



Expandir

com Responsabilidade

Esta expansão reforça a proximidade aos nossos clientes, potencia o acesso a talento e apoia o crescimento de áreas estratégicas do negócio.



Porto

Luís Rodrigues

Associate Partner

Fazer parte da CFA faz-me sentir orgulhoso, por pertencer a uma grande empresa e também responsabilidade no sentido de a representar o melhor possível. A empresa valoriza o rigor e a qualidade, oferecendo um ambiente onde se pode crescer profissionalmente. A minha área contribui para a confiança no sistema financeiro. Ao garantir a conformidade com as normas, as auditorias não só asseguram a transparência financeira, mas também promovem a ética nas empresas.



Marinha Grande

Viviana Pedro

Audit Trainee

A CFA contribui de forma positiva tanto para a comunidade local como para o meio ambiente. Ao nível da comunidade, através do envolvimento dos colaboradores e da relação com os clientes, promovendo proximidade e impacto local. Em termos ambientais, através da adoção de práticas e atitudes mais sustentáveis no dia a dia.

Testemunhos



Histórias que Ficam



30 anos
João Paulo Marques
Managing Partner

Ao olhar para estes 30 anos na CFA, há uma sensação clara de percurso construído passo a passo, muitas vezes sem imaginar onde iria chegar. Quando comecei, a realidade era muito diferente - trabalhávamos num contexto mais informal, com poucos recursos, mas com uma enorme vontade de fazer acontecer.

Hoje, vejo uma empresa sólida, com identidade própria, reconhecida no mercado e, acima de tudo, composta por uma equipa de grande qualidade. A CFA deixou de ser apenas um projeto de sócios para se tornar numa organização com verdadeiro capital humano, multidisciplinar e capaz de responder a desafios cada vez mais exigentes.

O meu percurso reflete bem aquilo que a empresa sempre procurou: proporcionar oportunidades. Entrei como estagiário e, ao longo dos anos, fui crescendo com a organização até assumir a responsabilidade de sócio-gerente. Este caminho só foi possível com trabalho, persistência e aproveitando cada oportunidade que surgiu.

20 anos

Sérgio Marques
Managing Partner

Quando comecei, os meus objetivos eram mais modestos e de curto prazo. A ambição foi crescendo de forma natural, alimentada pelo gosto que fui desenvolvendo pela CFA e pela própria profissão.

No meu 1.º dia lembro-me perfeitamente de sentir, em simultâneo, responsabilidade e orgulho por integrar uma organização onde o trabalho em equipa e a qualidade eram assumidamente prioridades. A lição mais marcante que trago até hoje é a certeza de que a oportunidade de aprender e crescer está sempre presente.



Histórias que Ficam

Testemunhos



10 anos

Filipa Carvalho
Audit Senior

Desde o primeiro momento, fui integrada numa equipa de trabalho onde confiaram em mim como profissional, não apenas para tarefas básicas como tirar fotocópias ou digitalizar documentos. E assim me tenho mantido ao longo destes 10 anos.

A palavra que melhor resume a CFA é “montanha-russa”. Fazer auditoria é uma profissão muito desafiante, mas é precisamente esse desafio que me motiva. Dá-me especial satisfação acompanhar o processo até ao fim, ver o resultado do trabalho e perceber que os clientes ficam satisfeitos.

Quando entrei na CFA, não imaginava onde estaria hoje, nem que a empresa se tornaria no que é atualmente. Sinto-me feliz e orgulhosa por fazer parte da CFA.

10 anos

Luc Pedrinho
Audit Manager Assistant

Ao longo destes 10 anos na CFA, tenho vivido uma experiência muito enriquecedora, marcada por aprendizagem contínua, crescimento profissional e um forte sentido de responsabilidade com os nossos clientes. O que mais valorizo é a cultura de proximidade, o espírito de entreajuda e a forma como a empresa aposta nas pessoas, seja através de formação interna ou em formação externa em instituições de ensino, fomentando a valorização pessoal de quem quer ser mais e melhor todos os dias.

É gratificante contribuir para uma empresa que procura não só crescer, mas fazê-lo com impacto positivo nas pessoas, na comunidade e no ambiente.

10 anos

Judite Silva
Audit Senior Coordinator

A auditoria é uma peça chave na garantia da fiabilidade da informação financeira, reforçando a confiança dos investidores, reguladores e restantes *stakeholders*. Sem este trabalho independente e rigoroso, o funcionamento eficiente dos mercados e a credibilidade das organizações ficariam seriamente comprometidos.

Ao longo destes 10 anos, o espírito da equipa baseado na entreajuda e no crescimento profissional contínuo têm sido os principais fatores de motivação. Além disso, o apoio de uma liderança eficaz, aliada a um investimento constante na formação das equipas, é fundamental para conseguirmos manter o rigor e o foco na criação de valor nas empresas.



Testemunhos





Missão

A CFA tem como missão a prestação de serviços de qualidade e a criação de valor acrescentado, tendo sempre em mente a integridade e independência da empresa e dos seus colaboradores, o respeito das necessidades dos clientes e dos compromissos assumidos numa visão sempre dinâmica.



Visão

A nossa ambição é ser uma empresa de referência no mercado no âmbito da prestação dos serviços de consultoria, fiscalidade e auditoria. O nosso compromisso é assegurar o rigor e a transparência dos trabalhos através da prestação de um serviço profissional de elevada qualidade centrado nos valores fundamentais que norteiam a atuação da CFA.



Valores

- Integridade
- Respeito
- Independência
- Rigor
- Criação de valor acrescentado
- Responsabilidade



ODS

Ambiental 

11. Promoção na redução da produção de resíduos sólidos e a adoção de práticas mais responsáveis no consumo de recursos. Ao eliminar o uso de copos descartáveis por chávenas, a CFA reduz a pressão sobre os sistemas de recolha e tratamento de resíduos urbanos, incentivando comportamentos sustentáveis que refletem positivamente no contexto da comunidade.

12. Promoção de práticas empresariais responsáveis e sustentáveis, tanto internamente como junto dos clientes. Assegura a conformidade com normas ambientais, sociais e de *governance*, incentivando a transparência e a melhoria contínua, através dos serviços de auditoria. Na vertente de consultoria, apoia organizações na implementação de projetos de melhoria dos processos produtivos e, conseqüentemente, o aumento da sua eficiência e redução de desperdícios. Internamente, adota medidas de consumo consciente, como a digitalização de processos, a redução de papel e o aumento da frota elétrica de automóveis da empresa.

13. Promoção da ação climática ao integrar práticas sustentáveis nas suas operações e serviços. Apoia clientes na medição e redução de emissões de carbono, na transição energética e na adoção de estratégias de mitigação e adaptação às alterações climáticas. Internamente, implementa medidas de eficiência energética, mobilidade sustentável e sensibilização ambiental.

14. Promoção da proteção da vida marinha com a ação da limpeza da praia da Barra, reduzindo a quantidade de resíduos que podem acabar no mar. Ajuda, ainda, os clientes na identificação e redução de impactos ambientais, incluindo a poluição hídrica e marinha, assim como na avaliação das práticas empresariais que possam gerar resíduos ou efluentes que podem afetar os ecossistemas aquáticos.



10

ODS

Social



3. Oferta de Seguro de Saúde e de Vida a todos os colaboradores contratados. Incentivo a hábitos saudáveis por meio da promoção de atividades físicas e da disponibilização de fruta no escritório. Parcerias com clínicas dentárias e de psicologia, óticas e ginásios, com condições vantajosas para os funcionários.

4. Incentivo à formação contínua dos colaboradores, promovendo diversas ações de formação técnica e mantendo um protocolo com a Universidade de Aveiro, para realização de cursos, com cobertura integral dos custos pela empresa.

5. A CFA, assegura que os colaboradores tenham as mesmas oportunidades, sejam ouvidos de forma equitativa e tratados com justiça, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação.

8. Apoio do crescimento económico através da melhoria da eficiência organizacional, da transparência financeira e da boa governação. Internamente, sucede-se um investimento na criação de emprego qualificado, na formação contínua, na promoção de ambiente de trabalho inclusivo e ético e na valorização do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, através da atribuição do dia de aniversário como dia de férias aos colaboradores..

10. Promove a redução das desigualdades ao integrar princípios de equidade, inclusão e responsabilidade social. Apoiar organizações na implementação de práticas éticas, transparentes e inclusivas, contribuindo para ambientes empresariais mais justos

11. Apoiar empresas na integração de práticas ambientais, sociais e de *governance* nos seus processos e estratégias, promovendo uma cultura de responsabilidade, transparência e sustentabilidade.



ODS

Governance

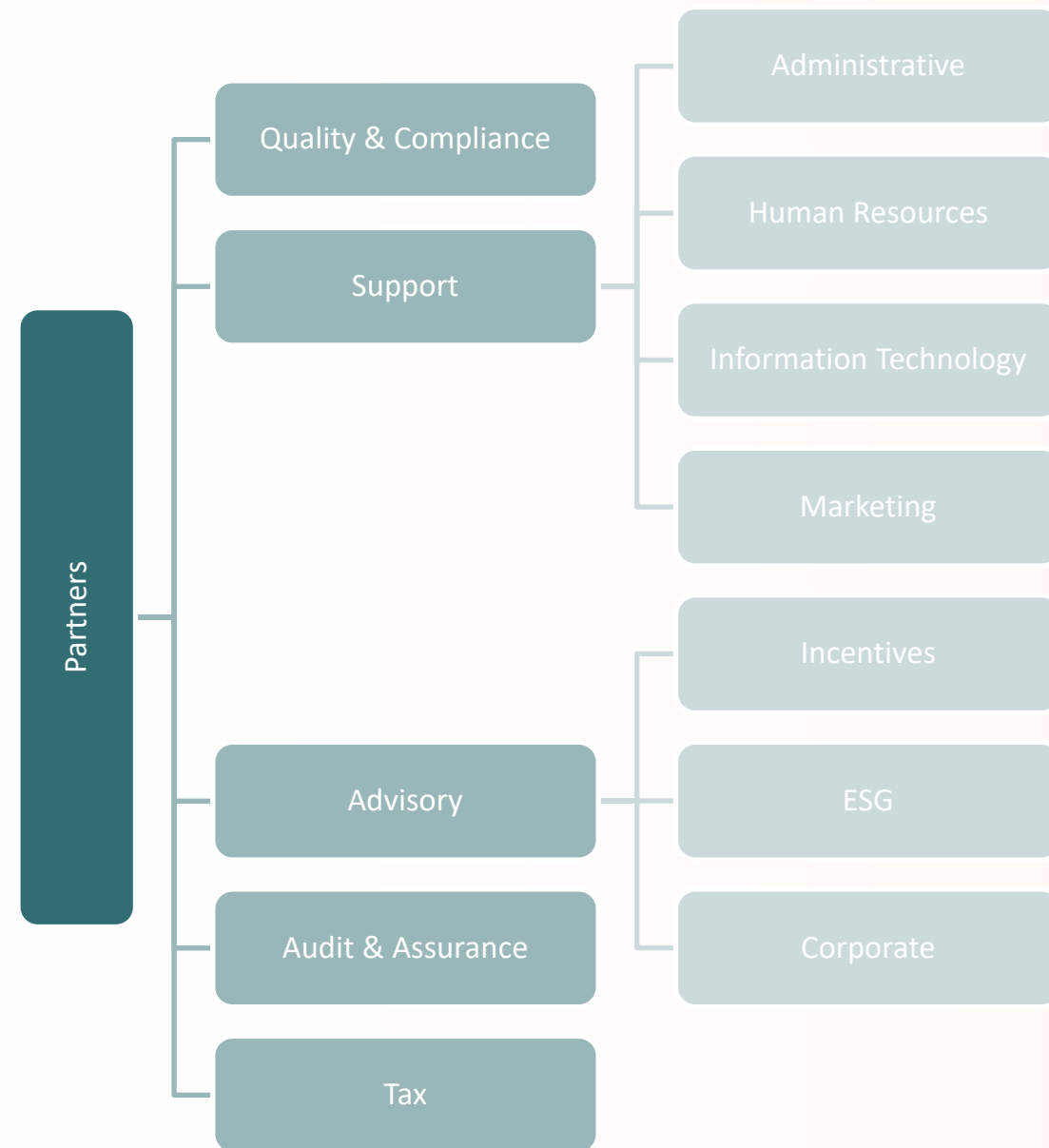
9. Apoio a empresas na promoção da Inovação e da Investigação & Desenvolvimento (I&D), contribuindo para a modernização dos processos produtivos e a transição para modelos mais sustentáveis. Presta apoio na elaboração de candidaturas ao SIFIDE II e aos programas do Portugal 2030.

16. A CFA, através do seu plano de prevenção de risco de corrupção e infrações conexas e medidas contra o branqueamento de capitais, reforça as práticas integras, transparentes e conformidade legal.

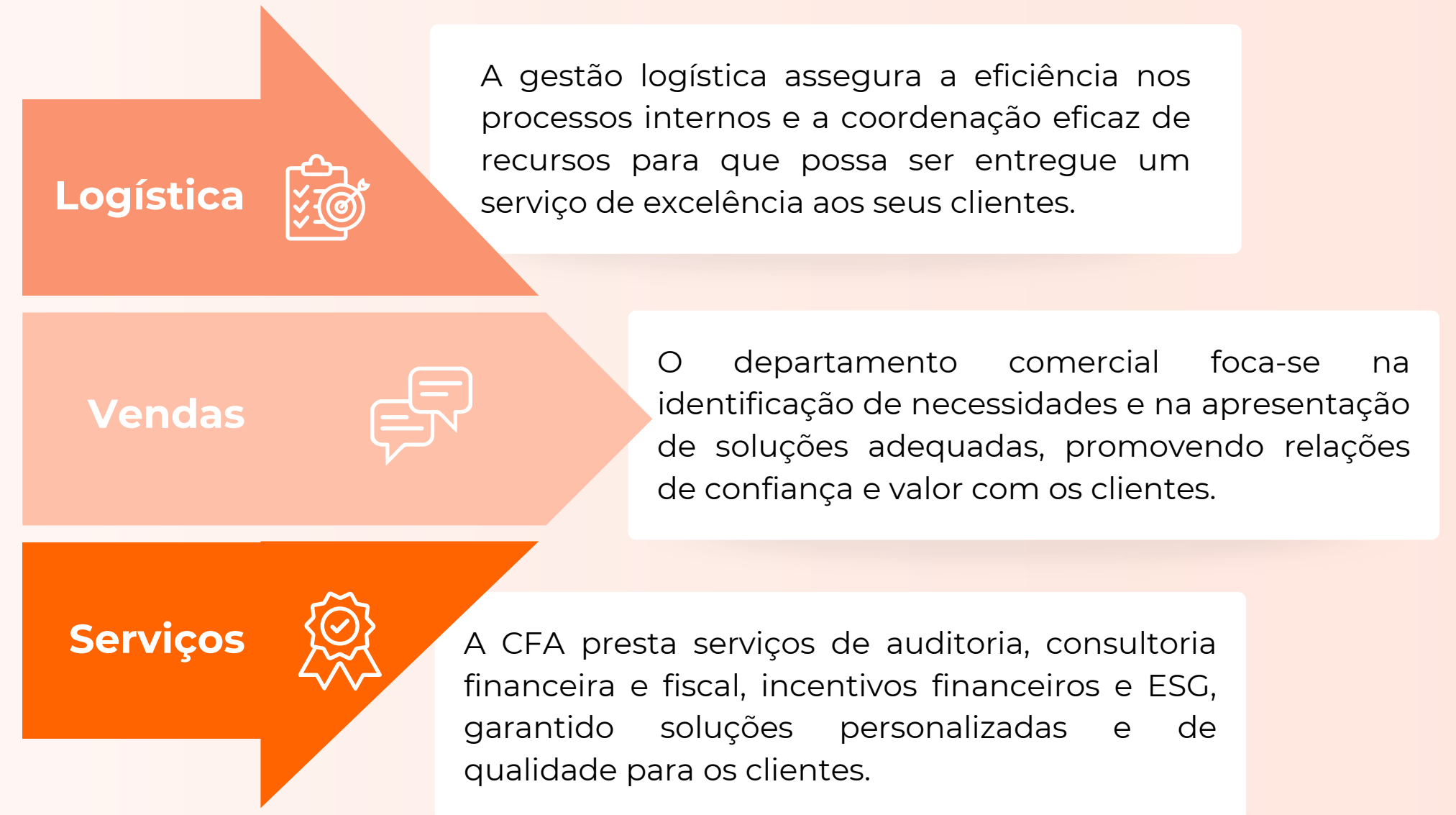
17. A CFA estabelece parcerias com entidades públicas e privadas, promovendo a troca de conhecimento, boas práticas e soluções sustentáveis. Através dos seus serviços de consultoria, apoia organizações na implementação dos ODS, reforçando a cooperação institucional e o fortalecimento das capacidades técnicas.



Organograma



Cadeia de Valor



Aprovisionamento

Serviços Administrativos

Infraestruturas

Mkt

HR

IT

Estrutura



Advisory



A área de *Advisory* desenvolve serviços de consultoria empresarial orientados para a melhoria da performance económica, financeira, organizacional e ambiental das organizações. Estes serviços apoiam a tomada de decisões estratégicas mais informadas, promovendo modelos de negócio sustentáveis, resilientes e alinhados com as exigências do mercado, da regulação e dos *stakeholders*.

A intervenção assenta na criação de valor duradouro, na adaptação à mudança e no cumprimento rigoroso dos requisitos legais e regulatórios, através de uma abordagem multidisciplinar e ajustada às necessidades específicas de cada organização.



Duarte Cunha

ESG Trainee

Acredito na importância de unir a ciência e a gestão na procura de soluções inovadoras e sustentáveis para os desafios ambientais atuais, ambicionando obter, com o meu conhecimento e experiência, um impacto positivo em projetos que envolvam sustentabilidade & ESG. É através do trabalho que desenvolvo na CFA que consigo materializar esse propósito, contribuindo ativamente para o desenvolvimento de projetos com impacto positivo nas áreas da sustentabilidade e ESG.

Cátia Simões

Incentives Assistant Junior

Na CFA tive a oportunidade de trabalhar, pela primeira vez, na área dos incentivos financeiros - um trabalho que se traduz numa única palavra: confiança. A nossa função é a personificação daquilo que a CFA valoriza - uma empresa que coloca as pessoas e as relações no centro. Acredito mesmo que este é - e tem de continuar a ser - o caminho da CFA: evoluir, adaptar-se e crescer de forma sustentável, sem nunca perder o foco nas pessoas. Porque ficar parado, hoje, é ficar para trás. As expectativas mudam, as gerações mudam, e as organizações têm de acompanhar essa evolução.

A CFA tem mostrado que está nesse caminho - um caminho onde pessoas mais motivadas geram melhores resultados, e onde tudo funciona como um ciclo positivo. É isto que faz a diferença.



Advisory

A área de *Advisory* encontra-se estruturada em 3 departamentos especializados que permitem uma resposta integrada e eficaz aos diferentes desafios empresariais:

Consultoria Financeira



Apoio à gestão financeira e estratégica das organizações, incluindo a elaboração de planos de negócios, estudos de viabilidade económica e financeira, avaliação de empresas, reestruturações empresariais, fusões, cisões e aquisições, estruturação de operações de financiamento, bem como consolidação e *reporting* financeiro e definição de políticas de preços de transferência.

Incentivos Financeiros



Apoio à identificação, candidatura, acompanhamento e gestão de sistemas de incentivos e financiamento, contribuindo para a concretização de projetos de investimento e para a otimização das fontes de financiamento disponíveis.

ESG



Integração de práticas ambientais, sociais e de *governance* nas estratégias, processos e modelos de negócio das organizações. Os serviços incluem diagnóstico ESG, cálculo da pegada de carbono (âmbitos 1, 2 e 3), análise de dupla materialidade, elaboração de relatórios de sustentabilidade, desenvolvimento de planos estratégicos de sustentabilidade, monitorização de indicadores ESG, *due diligence* ESG e assessoria ESG contínua.



Audit



A CFA desenvolve atividades centradas em auditoria e revisão de contas, contribuindo para a fiabilidade da informação financeira e para o reforço da confiança dos *stakeholders*. Com atuação transversal a diversos setores e tipologias de empresas, os serviços prestados visam assegurar o cumprimento de princípios contabilísticos e legais, bem como apoiar práticas de gestão sustentáveis e transparentes.

Entre os serviços disponibilizados no departamento Audit & Assurance, incluem-se:

- Revisão legal das contas;
- Auditorias às contas;
- Revisões intercalares;
- Relatórios financeiros;
- Auditoria de programas comunitários;
- Avaliação, revisão e implementação de sistemas de controlo interno;
- *Due Diligence* Financeira.

Luísa Fontes

Audit Senior Assistant

O trabalho desenvolvido diariamente pela estrutura da CFA tem um impacto relevante junto dos seus clientes, contribuindo de forma ativa para a consolidação e o crescimento destas entidades nos respetivos setores de atuação.

Através das diferentes áreas de atuação, a organização contribui para reforçar a confiança, a transparência e a qualidade da informação, fatores essenciais para uma tomada de decisão sólida e sustentada.

No caso do departamento de auditoria, para além da vertente técnica, este permite igualmente identificar oportunidades de melhoria nos processos internos, reforçar mecanismos de controlo e incentivar práticas de gestão mais eficientes, responsáveis e sustentáveis.



Tax



A área fiscal assume um papel relevante na promoção de práticas responsáveis, no cumprimento das obrigações legais e na adoção de políticas que favoreçam a eficiência e a transparência tributária. O departamento fiscal da CFA atua na definição e implementação de soluções que asseguram o adequado enquadramento fiscal das operações, contribuindo para uma gestão equilibrada e alinhada com os princípios de conformidade e ética fiscal.

Entre os serviços prestados do departamento Tax incluem-se:

- Assessoria Fiscal;
- Tributação Pessoal;
- Impostos Indiretos;
- Fiscalidade em Transações;
- Tributação *Corporate* e Internacional;
- *Compliance* Fiscal;
- Resolução de Litígios Fiscais;
- Benefícios Fiscais;
- *Due Diligence* Fiscal.



Vânia Lufilakio

Tax Senior Assistant

É gratificante acompanhar os clientes em cada projeto e trabalho desenvolvido sobre os diferentes impostos, contribuindo com soluções inovadoras alinhadas com as suas estratégias e expectativas, e apoiando-os tanto nos processos de tomada de decisão como na implementação de práticas fiscalmente mais eficientes.

A nível pessoal, acredito que a autonomia que me é confiada tem sido essencial para o meu desenvolvimento e crescimento enquanto profissional.

A CFA valoriza o diálogo contínuo com os seus *stakeholders*, reconhecendo que a escuta ativa e a resposta às suas expectativas são fundamentais para a melhoria contínua dos serviços prestados e para a geração de valor sustentável.



Sócios

Relatórios internos de desempenho, reuniões estratégicas



Clientes

Reuniões regulares de projeto, inquéritos de satisfação do cliente



Colaboradores

Avaliações de desempenho, questionários internos, canal de denúncias



Entidades Reguladores

Conformidade Legal



Anabela Leite

Support Assistant Coordinator

Trabalhar na CFA como secretária é, para mim, muito mais do que gerir agendas ou atender chamadas - é ser o primeiro rosto que os nossos clientes encontram, e isso implica uma responsabilidade enorme que abraço com orgulho todos os dias. O que me motiva é precisamente essa capacidade de criar um ambiente de confiança e proximidade, onde cada pessoa que entra se sente bem-vinda e respeitada, valores que considero essenciais numa empresa de auditoria onde a ética e a credibilidade são o nosso maior ativo.

Com o objetivo de identificar os temas mais relevantes para a organização e para os seus *stakeholders*, foi conduzida pela primeira vez na CFA uma análise de dupla materialidade, assente na auscultação de partes interessadas internas e externas.

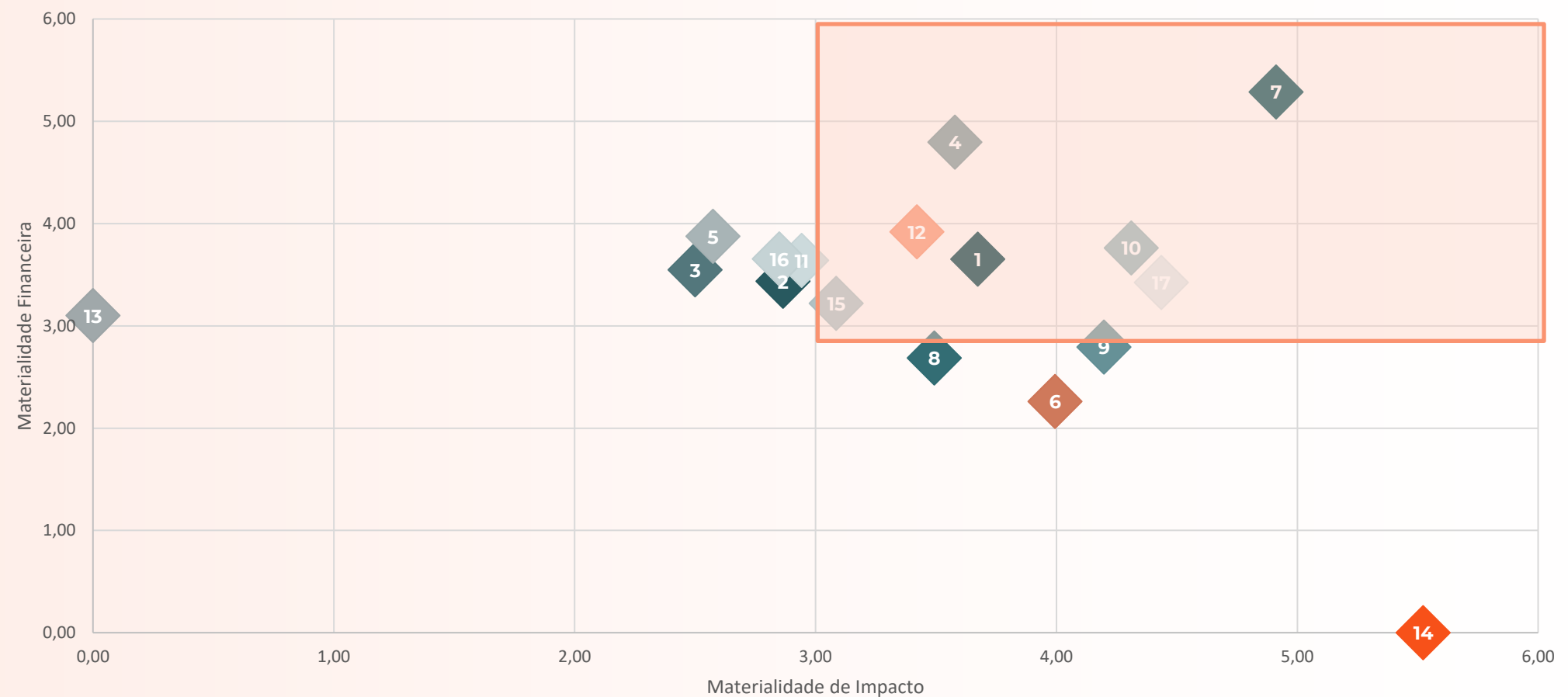
Cada *stakeholder* foi convidado a avaliar, numa escala de 1 a 5, a relevância de um conjunto de temas em dois eixos distintos:

- Materialidade interna: impacto dos temas nos resultados financeiros, na estratégia e nas operações da organização;
- Materialidade externa: impacto dos temas na sociedade, no meio ambiente e nos *stakeholders* externos.

A matriz apresentada consolida os resultados obtidos nas dimensões de materialidade interna e externa, refletindo a perceção dos *stakeholders* quanto à relevância de cada tema. A sua representação gráfica permite identificar os temas mais significativos, localizados no quadrante de elevada materialidade dupla.

Top 5 Prioridades

- 7** **Satisfação e Relação com os Clientes**
Impacta diretamente a confiança, lealdade e reputação da empresa.
- 10** **Consumo consciente de recursos**
Contribui para a eficiência operacional e redução de custos e impactos
- 17** **Eficiência e Desempenho Operacional**
Melhora a competitividade e cria valor sustentável para o negócio.
- 12** **Mobilidade Sustentável**
Reduz impactos ambientais e responde às expectativas de *stakeholders*.
- 4** **Envolvimento dos trabalhadores**
Essencial para atrair, reter talento e promover uma cultura de desempenho.



- 2** Capacitação e Educação
- 3** Saúde e Segurança no Trabalho
- 5** Comunidades Locais
- 6** Impactos Económicos Indiretos
- 8** Eficiência energética
- 9** Gestão de Emissões de GEE
- 11** Gestão de Resíduos
- 1** Diversidade e Igualdade de Oportunidades
- 13** Ética, Transparência e combate à corrupção
- 14** Proteção e segurança dos dados dos clientes
- 15** Avaliação ambiental e social dos clientes
- 16** Gestão de Riscos do negócio



Ambiental

CFA



Impacto Ambiental

A atividade empresarial tem impactos diretos e indiretos no meio ambiente e a CFA assume a responsabilidade de os gerir de forma rigorosa, transparente e orientada para a melhoria contínua.

Num contexto global marcado pelos desafios das alterações climáticas, da perda de biodiversidade e da escassez de recursos naturais, a empresa alinha a sua atuação com os ODS, monitorizando diversas métricas e integrando metas ambientais claras na estratégia da empresa.

No momento atual da empresa, de claro crescimento, o compromisso da CFA traduz-se no aumento controlado da pegada de carbono, na promoção da eficiência energética, mobilidade sustentável e práticas que favorecem a economia circular. A CFA trabalha continuamente para minimizar impactos, prevenir riscos ambientais e promover soluções que contribuam para um desenvolvimento mais sustentável.

A proteção do ambiente não é apenas uma obrigação, mas uma oportunidade para gerar valor a longo prazo para clientes, trabalhadores, parceiros e para a sociedade em geral.



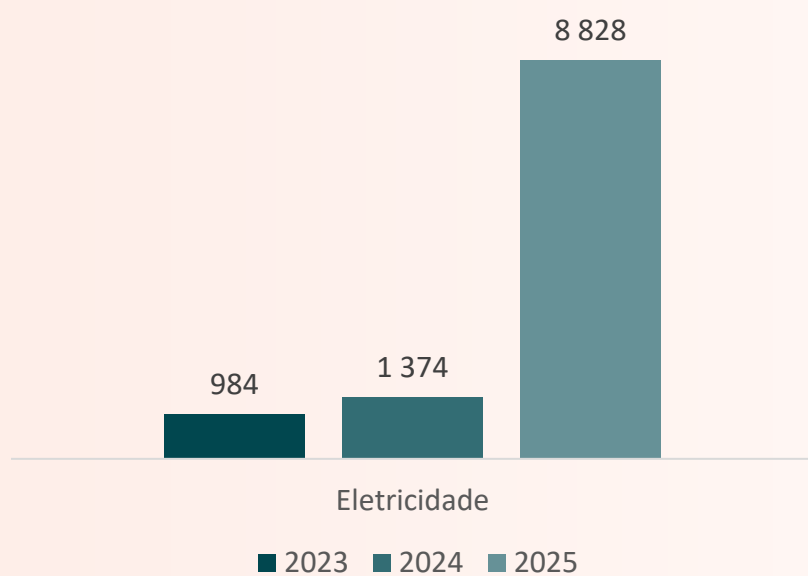


Consumos Veículos

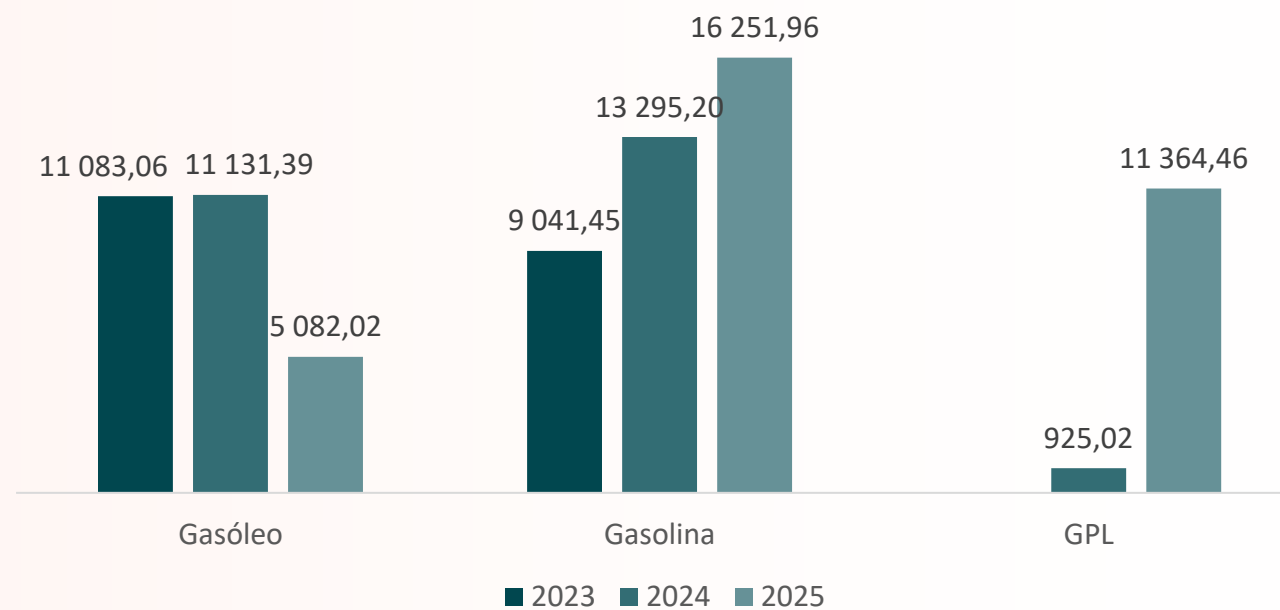
O maior impacto ambiental da CFA está relacionado com o consumo de combustível da frota automóvel da empresa.

Nos últimos 3 anos, a frota automóvel tem acompanhando o crescimento da CFA. Em 2025, a empresa possuía um total de 34 viaturas, mais 5 do que no ano anterior.

Consumo de Eletricidade | kWh



Consumo de Combustíveis | L



Consumos Escritórios

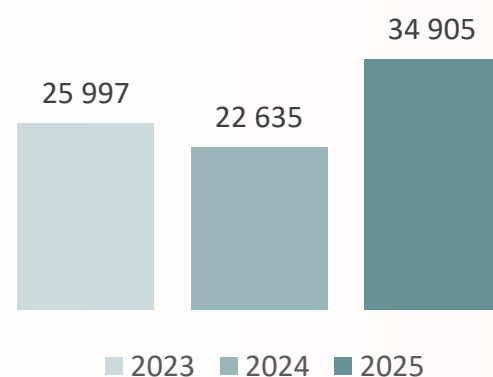
Analisando os dados do escritório de Aveiro, o consumo anual por trabalhador de contrato sem termo — indicador considerado no relatório de contas — foi de **411,55 kWh** em **2024**, aumentando para **457,88 kWh** em **2025**.

Importa, contudo, salientar que este indicador considera apenas os colaboradores a contrato, apesar de os consumos energéticos refletirem a utilização efetiva dos espaços por todos os utilizadores, incluindo estagiários. Neste sentido, o aumento do consumo deve ser enquadrado no crescimento do número total de colaboradores presentes nos escritórios, que passou de 61 pessoas em 2024 para 94 em 2025. Adicionalmente, entre 2024 e 2025 verificou-se a **expansão das instalações**, passando de um para três escritórios em funcionamento, o que implicou um aumento dos consumos associados à iluminação, climatização e equipamentos de apoio.

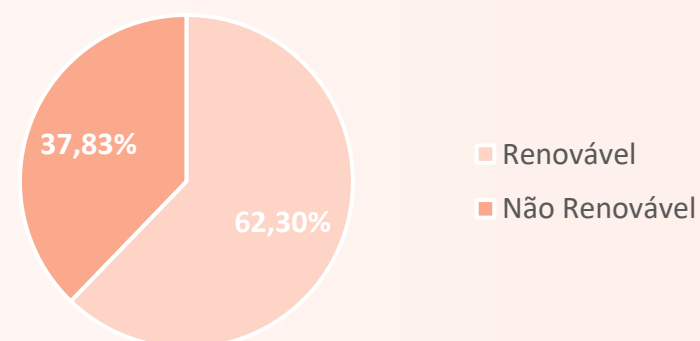
Importa ainda referir que 2025 foi marcado por condições climatéricas particularmente húmidas/chuvosas e calor extremo, o que levou à necessidade de manter os sistemas de climatização (AC) em funcionamento durante períodos mais prolongados face aos anos anteriores, garantindo condições adequadas de conforto e trabalho nos escritórios.

Este fator contribuiu igualmente para o aumento do consumo energético registado por trabalhador. Relativamente ao conjunto de todos os escritórios, o consumo anual médio foi de **371,33 kWh/trabalhador**.

Energia Consumida | kWh



Consumo Total



Adicionalmente, as instalações da empresa possuem instalação de gás natural. Este consumo é residual, estando situado nos 397 kWh.

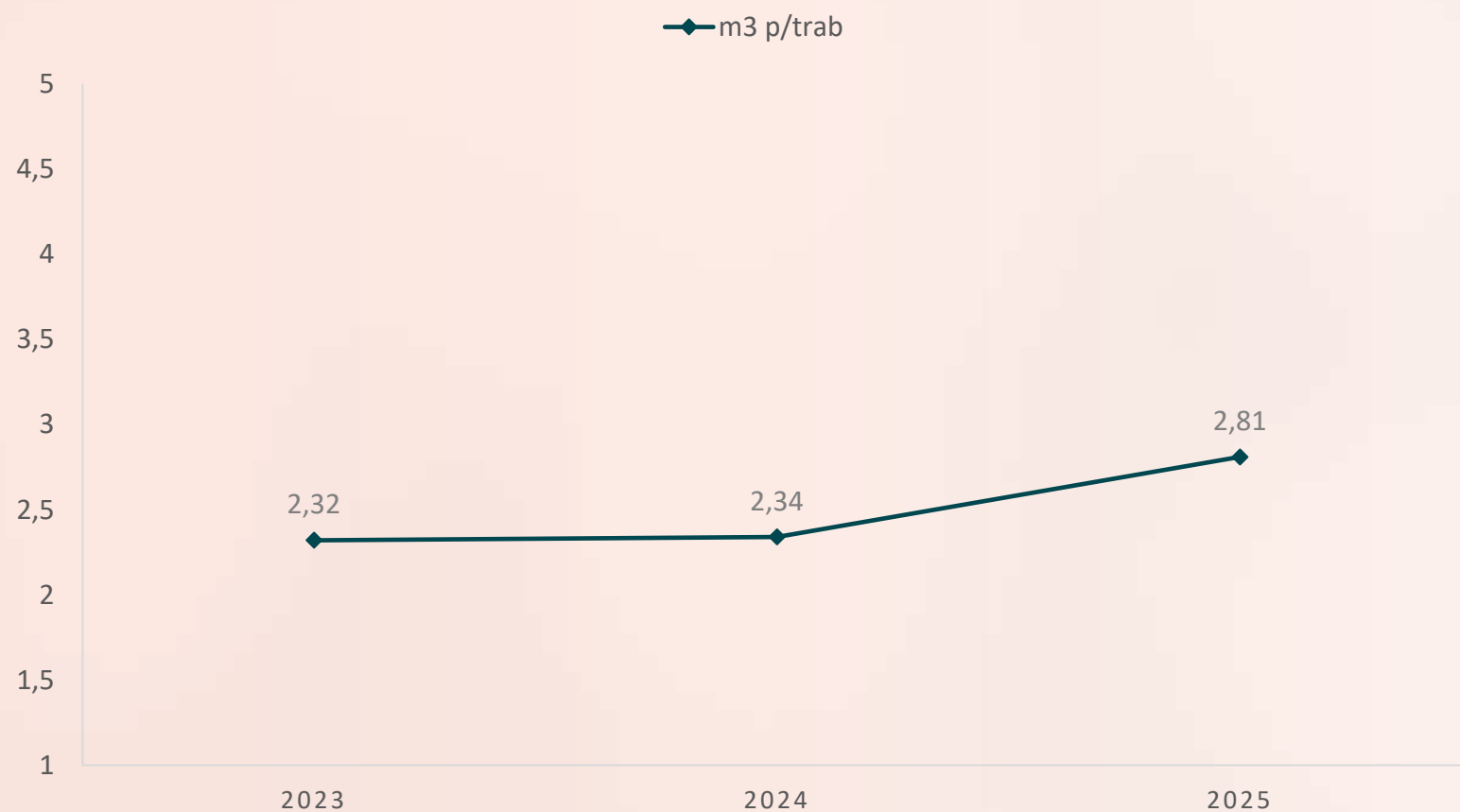


Impacto Água



As instalações da CFA não se encontram inseridas em áreas de stress hídrico e a água nelas utilizada é proveniente da rede de abastecimento pública, cumprindo todos os requisitos legais para a captação, controlo de qualidade e distribuição a que a lei obriga.

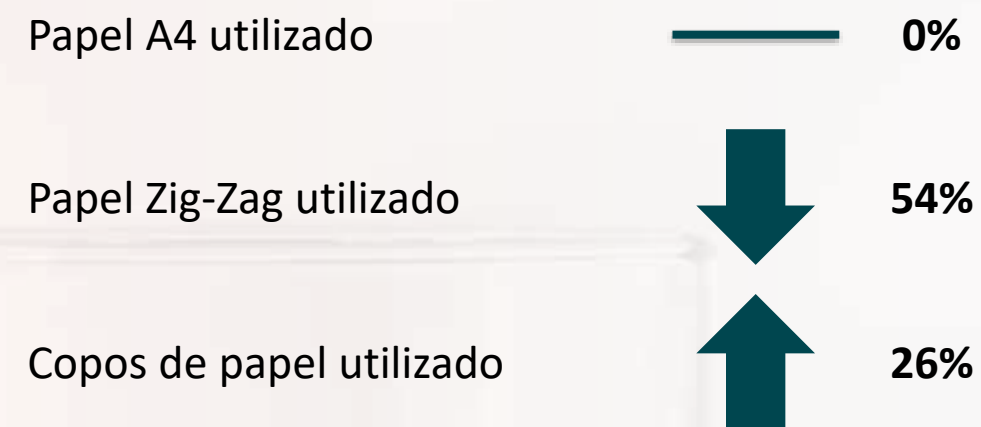
CONSUMO DE ÁGUA



Impacto Papel



Em 2025, a CFA consolidou as medidas implementadas em anos anteriores.



Em 2025, apesar de o número total de copos utilizados ter aumentado 26% em comparação com o ano anterior, diminuiu o número médio de copos (15) por colaborador por mês.

A CFA, reforçou estas medidas, disponibilizando a todos os seus trabalhadores e estagiários uma chávena de café personalizada, com o objetivo de terminar com a utilização de copos descartáveis de papel.





Emissões

No período em análise, observa-se uma evolução das emissões associadas aos âmbitos 1 e 2, em linha com o crescimento da atividade da empresa e da sua frota. Ainda assim, quando analisadas em termos de intensidade por trabalhador, as emissões apresentam um comportamento globalmente estável, evidenciando a manutenção do compromisso com a eficiência ambiental.

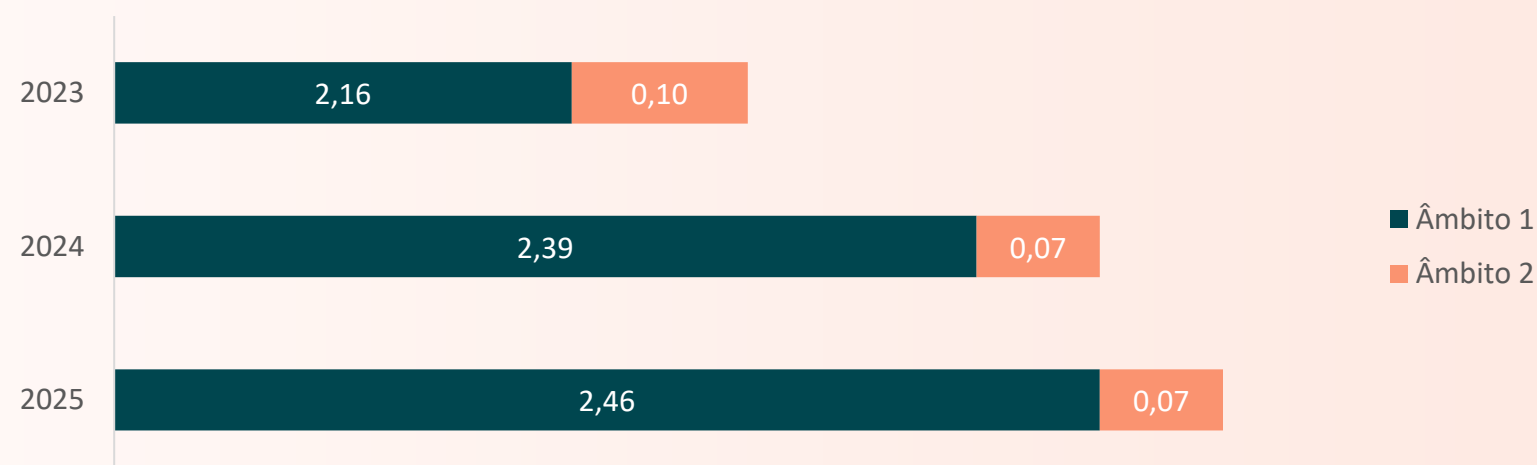
No âmbito 1, o aumento das emissões totais está associado ao crescimento do número de viaturas, que passou de 29 em 2024 para 34 em 2025. Importa referir que, em 2024, embora tenham sido registadas 29 viaturas, apenas 25 trabalhadores beneficiaram de viatura atribuída, uma vez que ocorreram substituições ao longo do ano, o que influencia a estrutura de afetação das emissões por trabalhador.

Apesar deste crescimento da frota, a empresa mantém um forte compromisso com soluções de mobilidade de menor intensidade carbónica, integrando atualmente 5 veículos elétricos e 6 híbridos plug-in. Neste contexto, verifica-se uma ligeira variação das emissões por trabalhador no âmbito 1, de 2,39 tCO₂e em 2024 para 2,46 tCO₂e em 2025, explicada sobretudo por efeitos de renovação e substituição de viaturas e por diferenças temporárias na composição da frota.

No âmbito 2, o aumento das emissões resulta da expansão das instalações e do crescimento da atividade operacional da empresa. Ainda assim, as emissões por trabalhador mantiveram-se estáveis face a 2024, refletindo a continuidade das medidas de otimização da eficiência energética.

Desta forma, o aumento das emissões totais deve ser interpretado no contexto do crescimento sustentável da empresa, não representando uma deterioração do desempenho ambiental, mas sim a evolução natural da atividade acompanhada por medidas de mitigação e eficiência.

Emissões próprias de GEE por âmbito (tCO₂e/trabalhador)



Social





Impacto Social

A dimensão social é um pilar essencial da nossa atuação, refletindo o compromisso com as pessoas que integram a organização e com as comunidades em que estamos presentes. Num setor assente no conhecimento, na ética e na confiança, reconhecemos que o nosso principal ativo são os nossos trabalhadores, cuja competência, integridade e dedicação sustentam a qualidade dos serviços que prestamos.

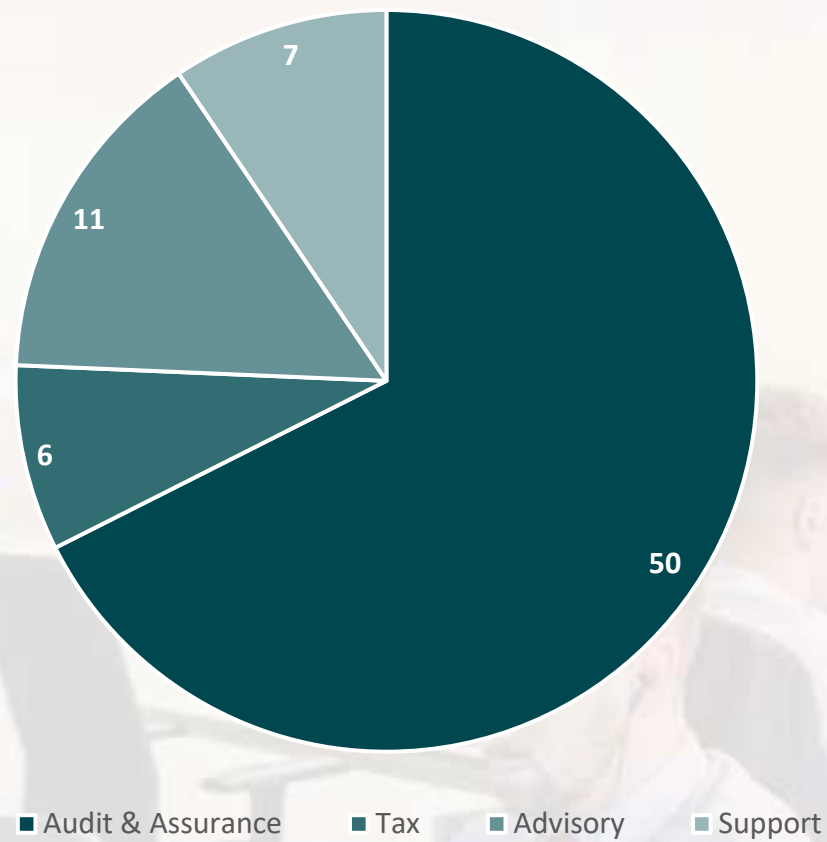
Promovemos um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e orientado para o desenvolvimento contínuo, incentivando a aprendizagem, o bem-estar e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Paralelamente, reforçamos práticas que valorizam a diversidade e asseguram a igualdade de oportunidades, conscientes de que equipas diversas contribuem para decisões mais robustas e soluções mais inovadoras.

Para além da nossa atuação interna, assumimos também um papel ativo na sociedade, através de iniciativas que procuram gerar impacto positivo e duradouro. Acreditamos que a responsabilidade social deve estar integrada na forma como conduzimos o nosso negócio, contribuindo para o fortalecimento da confiança, da transparência e da sustentabilidade no tecido económico e social.

Os nossos trabalhadores

A empresa está abrangida pelo Contrato Coletivo de Trabalho para as Empresas de Contabilidade (APECA/FETESE e outra), assegurando os direitos laborais dos trabalhadores.

Funcionários por Departamento 2025

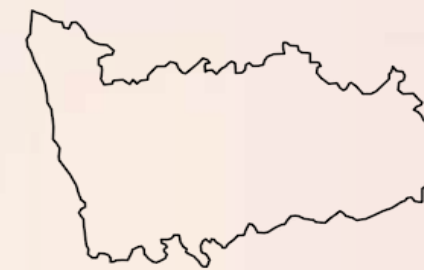


Aveiro

34



25



Porto

5



3



Marinha Grande

4



3



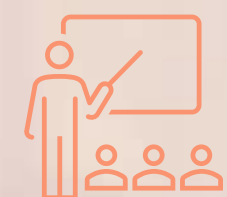
A empresa é constituída maioritariamente por colaboradores residentes na região Centro, que representam 81% do total, enquanto 17% dos colaboradores residem na região Norte.



Os nossos trabalhadores

Formações

Na CFA, ao longo do ano, foram efetuadas formações que abrangem um leque diversificado de áreas, variando desde formações sobre procedimentos internos, até formações especializadas em fiscalidade, auditoria e incentivos financeiros, incluindo também formações na área de ESG (*Environmental, Social and Governance*).



4 793 h ações de formações



64 h p/colaborador



59 horas médias de formação p/colaborador



58 horas médias de formação p/colaboradora

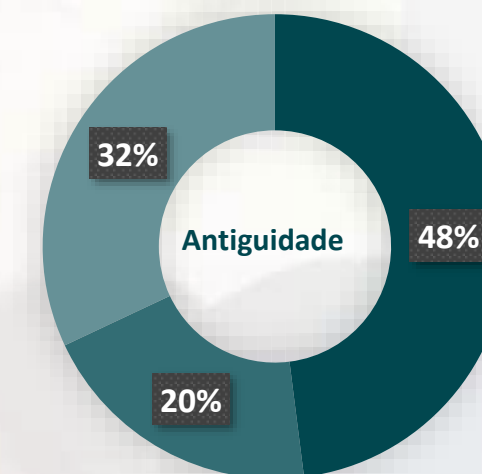
Apesar de o número médio de horas por colaborador ser ligeiramente superior ao número médio de horas por colaboradora, esta diferença justifica-se pela maior representatividade do sexo feminino na empresa. Atualmente, a estrutura de colaboradores é composta por **41% de homens** e **59% de mulheres**.

Rotatividade e Retenção de Talento

O aumento da taxa de rotatividade em 2025 face a 2024 (10%) deve-se sobretudo a movimentos naturais de saída e entrada de colaboradores, associados à dinâmica normal da empresa e à evolução das necessidades internas. Ainda assim, a antiguidade média de 9 anos reflete um elevado nível de estabilidade e retenção de talento, indicando que a rotatividade registada não compromete a continuidade e a experiência da equipa.



12,67 %
Taxa de Rotatividade



■ < 5 anos ■ 5 a 10 anos ■ > 10 anos

Em 2025, 48% dos colaboradores tinham menos de 5 anos de casa, 20% tinham 5 a 10 anos e 32% mais de 10 anos, mostrando mudanças face a 2024 devido a novas entradas.



Os nossos trabalhadores

Em 2025



97% da equipa possuía ensino superior
(apenas 2 colaboradores não possuem licenciatura)



sendo **57%** mestres

33 anos

Idade média dos colaboradores



59% dos colaboradores são **Mulheres**, sendo **41%** Homens



45% dos cargos de liderança da CFA são ocupados por mulheres.

Bem-estar dos trabalhadores

A CFA mantém a convicção de que as pessoas são o ativo mais importante do negócio. Continuamos a valorizar os nossos colaboradores, promovendo o seu desenvolvimento, oportunidades de formação e progressão na carreira, e adotando políticas que garantam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

O bem-estar físico e mental da nossa equipa continua a ser uma prioridade central, com a implementação contínua de benefícios que promovem a saúde, o conforto e a qualidade de vida dos colaboradores.

Plano de Benefícios:

- Participação nos momentos importantes da vida do colaborador;
- Oportunidades de desenvolvimento;
- Apoio familiar;
- Saúde e Bem-estar:
 - Regime de trabalho híbrido;
 - Seguro de saúde e vida;
 - Formações de imagem.
- Outros benefícios.



Miguel Coutinho

Support IT Assistant Junior

Trabalhar na CFA reforça a importância de fazer as coisas de forma correta e consistente. Em IT, isso traduz-se em prevenir problemas, garantir segurança e apoiar as equipas de forma eficaz. É um ambiente de trabalho estável, com boa colaboração entre equipas. Há abertura para resolver problemas e melhorar processos, o que facilita o trabalho.



Bem-estar dos trabalhadores

Ao longo do ano, a CFA promove diversas atividades extralaborais que incentivam o bem-estar, a prática de exercício e a interação entre colegas, fortalecendo o espírito de equipa e a convivência entre colaboradores.

Eventos Internos

- Almoço na Feira de Março;
- *Sunset Party*;
- *Team Building* geral;
- *Team Building* equipas;
- Festa de Natal.

Voluntariado:

- Outubro Rosa – Caminhada “Pequenos Passos, Grandes Gestos”, o valor da inscrição reverte na íntegra para as iniciativas de apoio à mulher com cancro da mama, seus familiares e amigos, promovidas pelo Núcleo Regional do Centro da Liga Portuguesa Contra o Cancro;
- Praia-Limpa - Devido à importância para a comunidade e turismo local, os colaboradores contribuíram para a limpeza da Praia da Barra, em Aveiro;
- Doação de Sangue - Foram promovidas iniciativas com o objetivo de incentivar e facilitar a doação de sangue por parte dos colaboradores;
- Papel por Alimentos - campanha de doação de papel promovida pela Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares, com contornos ambientais e de solidariedade, o papel recolhido é convertido em produtos alimentares a distribuir pelos mais carenciados;
- Doação de Natal - promover uma campanha de recolha de bens (roupa, calçado, produtos de higiene, alimentos, livros, material escolar, brinquedos e artigos para bebés) para apoiar a Cáritas.



Social



Saúde

Em abril, a CFA celebra o Mês da Saúde, promovendo uma série de atividades desportivas e de bem-estar destinadas a cuidar da saúde física e mental dos nossos colaboradores. Esta iniciativa incentiva a prática de exercício, reforça hábitos saudáveis e fortalece a colaboração e o espírito de equipa entre colegas, refletindo o nosso compromisso contínuo com o bem-estar integral da nossa equipa.

Atividades:

- *Sunset run & walk;*
- Torneio de Padel;
- Torneio de Futebol;
- Alongamentos no *Office*.

Provas Externas

Na CFA, promovemos o bem-estar e o espírito de equipa através da participação em corridas e eventos desportivos externos, incentivando os nossos colaboradores a integrar iniciativas que reforçam hábitos saudáveis, cooperação e envolvimento coletivo, inscrição por parte da empresa.

- Maratona da Europa;
- *BioRace Challenge;*
- São Silvestre Aveiro/Porto/Batalha.



Desenvolvimento do Colaborador

A CFA aposta de forma contínua no desenvolvimento dos seus colaboradores, reconhecendo a formação como um pilar essencial para o crescimento profissional e pessoal. Nesse sentido, a empresa disponibiliza anualmente duas semanas de formação em setembro, dedicadas ao reforço de competências técnicas e comportamentais.

Paralelamente, ao longo de todo o ano, são promovidas diversas ações de formação ajustadas às necessidades da organização e dos colaboradores, incentivando a aprendizagem contínua e a valorização do talento interno.

- Os colaboradores recebem formações de índole geral e específica para a sua área de atuação.
- Em 2025, destacam-se formações relacionadas com as áreas de ESG, HST (Higiene e Segurança no Trabalho), Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e Inteligência Artificial.
- A CFA mantém parcerias com instituições de ensino superior, promovendo e facilitando o acesso a oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, ajustadas às necessidades e interesses individuais dos colaboradores. Nesse âmbito, destaca-se a continuidade do protocolo de microcredenciais com a Universidade de Aveiro (UA), que disponibiliza ofertas formativas de curta duração orientadas para o desenvolvimento de conhecimentos, aptidões e competências especializadas.



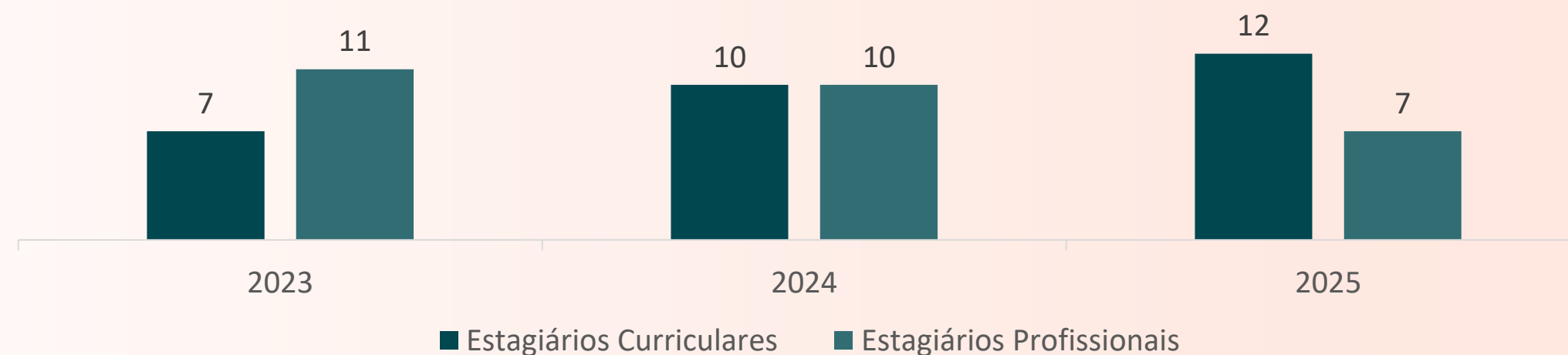


Envolvimento com a comunidade

Para além das ações de solidariedade promovidas pela CFA, a empresa encontra-se bastante empenhada em continuar envolvida com a comunidade, de forma holística. Desta forma, todos os anos, a empresa recebe vários estudantes para que estes possam realizar os seus estágios curriculares. Ao apostar na capacitação e no acompanhamento destes jovens, a empresa contribui para a sua entrada no mercado de trabalho e cria oportunidades reais de integração profissional.

A CFA em 2025:

- Acolheu 3 estagiários de verão, 2 na área de ESG e 1 na área de auditoria;
- Participou em 6 feiras de emprego de diversas instituições de ensino superior, em várias zonas do país;



- Em **2024**, 64% dos estagiários que terminaram o estágio permaneceram na empresa. Nesse ano, concluíram o estágio 11 jovens, o que resultou na integração de 7 novos colaboradores;
- Já em **2025**, a taxa de retenção foi de 53%. Apesar da percentagem ser inferior, o número total de estagiários que finalizaram o estágio foi superior (19), o que permitiu a integração de 10 colaboradores.



Governance



A governação corporativa constitui um pilar fundamental da nossa atuação, assegurando a integridade, a transparência e a responsabilidade na forma como conduzimos o nosso negócio. Enquanto empresa de auditoria e consultoria, pautamos a nossa atividade pelos mais elevados padrões éticos e profissionais, conscientes do papel que desempenhamos na promoção da confiança junto dos nossos clientes e das demais partes interessadas.

Assentamos o nosso modelo de governação em estruturas sólidas, políticas claras e mecanismos de controlo eficazes, que garantem uma gestão rigorosa dos riscos e o cumprimento das obrigações legais e regulamentares. A independência, a objetividade e o rigor técnico são princípios que orientam todas as nossas decisões e processos.

Promovemos uma cultura organizacional baseada na ética, na responsabilidade e na transparência, incentivando comportamentos alinhados com os nossos valores e com as melhores práticas do setor. Através de uma governação robusta, procuramos não só assegurar a sustentabilidade do negócio, como também contribuir para o reforço da confiança no mercado e na sociedade em geral.



Governance

Proteção e Segurança dos Dados dos Clientes

A segurança da informação assume uma prioridade máxima na CFA. Todos os colaboradores são responsáveis por assegurar a integridade, confidencialidade e disponibilidade dos recursos informáticos da Empresa e devem proteger e guardar absoluto sigilo relativamente toda e qualquer informação de natureza confidencial a que acedam no exercício das suas funções, não a podendo utilizar para qualquer outro fim, em benefício próprio ou de terceiros. A CFA cumpre rigorosamente os princípios de proteção de dados previstos na legislação e na política em vigor na empresa, garantindo a segurança dos dados dos seus clientes.

Para além disto, devido à Política de Privacidade da empresa, a CFA dispõe de um sistema informático com capacidade de resistir, com um dado nível de confiança, a eventos acidentais ou a ações maliciosas ou ilícitas que comprometam a disponibilidade, autenticidade, integridade e confidencialidade dos dados pessoais conservados ou transmitidos no website da empresa, bem como a segurança dos serviços conexos oferecidos ou acessíveis através destas redes e sistemas.

Adicionalmente, a CFA, não recebeu qualquer tipo de queixa de partes externas ou agências reguladoras, não tendo existido quaisquer fugas, furtos ou perdas de dados de clientes.

Satisfação e Relação com clientes

A relação de confiança que estabelecemos com os nossos clientes é um dos pilares fundamentais da nossa atuação e um reflexo direto da consistência, qualidade e integridade dos serviços que prestamos ao longo de 35 anos. Num setor em que a credibilidade e o rigor são determinantes, orgulhamo-nos de manter relações duradouras, contando ainda hoje com clientes que nos acompanham desde o início da nossa atividade.

A satisfação dos nossos clientes resulta de um compromisso contínuo com a excelência técnica, a proximidade e a compreensão das suas necessidades específicas. Procuramos desenvolver soluções ajustadas a cada realidade, assegurando uma abordagem personalizada e orientada para a criação de valor sustentável.

Adicionalmente, promovemos uma cultura de melhoria contínua, recorrendo a mecanismos de avaliação da satisfação que nos permitem identificar oportunidades de evolução e reforçar a qualidade dos nossos serviços. Este compromisso contribui para o fortalecimento de parcerias de longo prazo, assentes na confiança, na ética e no desempenho consistente.

A longevidade das relações que mantemos com os nossos clientes constitui, assim, um indicador claro da relevância do nosso trabalho e do impacto positivo que procuramos gerar, consolidando a nossa posição como parceiro de confiança no apoio aos seus desafios presentes e futuros.

Ética, transparência e combate à corrupção

A CFA dispõe de um Sistema de *Compliance* (Departamento de Quality & Compliance) eficaz, independente e robusto, concebido para prevenir, detetar e gerir irregularidades ou condutas potencialmente ilícitas, assegurando o cumprimento da legislação aplicável, dos princípios éticos e normativos internos. Este departamento assegura a avaliação do risco inerente a cada trabalho, com especial enfoque nas matérias de BCFT, nas quais a CFA atua como entidade obrigada. Adicionalmente, é responsável pela conceção, implementação e execução de um Sistema de Gestão da Qualidade para auditorias, revisões de demonstrações financeiras e outros trabalhos relacionados, em conformidade com os requisitos da ISQM 1.

O sistema integra mecanismos estruturados de monitorização, controlo e reporte, promovendo uma cultura de integridade e responsabilidade transversal a toda a empresa. Inclui ainda canais de comunicação confidenciais e seguros, acessíveis a trabalhadores e demais partes interessadas, destinados à comunicação de condutas impróprias, violações legais ou situações contrárias às normas internas.

O Sistema de *Compliance* encontra-se integrado no modelo global de gestão de risco da CFA, assegurando supervisão regular pelos órgãos de governação e melhoria contínua dos seus mecanismos de controlo.

É importante notar que a CFA nunca foi condenada nem incorreu em multas por violação das leis de combate à corrupção e ao suborno.

Canal de denúncias

A CFA detém um canal de denúncias, disponível a todos os colaboradores, presencialmente ou através de um formulário online. A empresa garante que os denunciadores não recebem qualquer tipo de retaliação derivada da denúncia.



Sara Tavares

Audit Quality & Compliance Manager

Ingressei na CFA em abril de 2024 como Manager de Qualidade e Controlo e, desde então, o que mais me motiva é a responsabilidade de assegurar que a excelência técnica caminha lado a lado com a ética.

Fazer parte da CFA tem sido uma experiência inspiradora, não só pelo rigor profissional, mas pela atenção genuína às pessoas. Como mãe de uma menina de 2 anos, a flexibilidade que a empresa me concede para equilibrar a vida profissional com a familiar é extraordinária. Sinto que o meu bem-estar é uma prioridade real. Esta cultura de proximidade e respeito humano, aliada ao compromisso da CFA com a integridade, inspira-me a querer contribuir cada vez mais para uma organização que gera valor real para as pessoas, para a comunidade e para o ambiente.

Código de conduta

O Código de Conduta visa garantir padrões elevados de conduta profissional, reforçar a confiança dos *stakeholders* e assegurar o cumprimento da legislação aplicável, incluindo normas de qualidade, proteção de dados, direitos humanos e responsabilidade ambiental. Entre os seus eixos principais, destacam-se o dever de lealdade e objetividade, a prevenção de conflitos de interesse, a proteção da informação confidencial, a igualdade de tratamento e a valorização dos trabalhadores. O Código é revisto periodicamente e aplica-se a todos os colaboradores, independentemente da sua função. Assegura a deteção e resposta a comportamentos impróprios, em alinhamento com os princípios de boa governação e cidadania corporativa.



Diversidade e Igualdade entre trabalhadores

A ambição da CFA de ser um empregador que oferece igualdade de oportunidades é demonstrada ao oferecer um ambiente de trabalho inclusivo para toda a sua força de trabalho, gerenciado em conformidade com as regulamentações locais e as práticas da legislação do trabalho.

A CFA tem vindo a realizar afinações ao nível da progressão de carreiras, sobretudo como consequência do processo de fusão entre empresas. Este contexto trouxe a necessidade de harmonizar estruturas, alinhar políticas internas e rever critérios de evolução profissional, garantindo maior coerência e equidade entre equipas provenientes de diferentes organizações. Estas adaptações visam não só responder às novas dinâmicas organizacionais, mas também assegurar oportunidades de desenvolvimento claras e consistentes para todos os colaboradores.

Força de Trabalho Multigeracional

Como fator que contribui para fomentar a criatividade, a produtividade e a inovação, almejamos uma força de trabalho multigeracional. As diferentes experiências de vida de uma força de trabalho multigeracional permitem-nos incluir diversas perspetivas e pontos de vista na nossa tomada de decisões colaborativa.

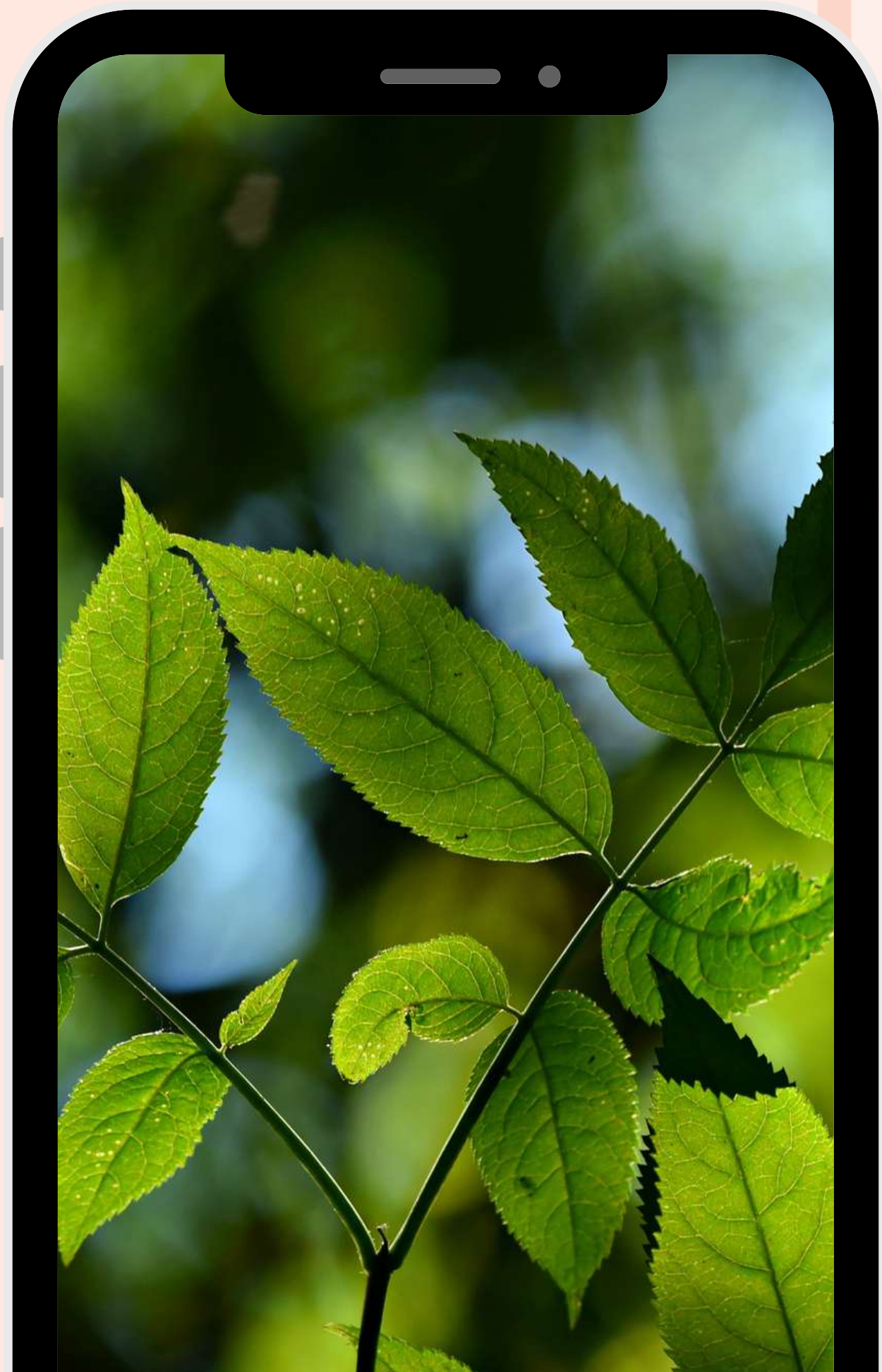
Idade	2025	2024
Abaixo dos 30	43 (57%)	22 (52%)
30 a 50	26 (35%)	18 (43%)
Acima de 50	6 (8%)	2 (5%)

Igualdade de Género

Como referido na secção social deste relatório, a força de trabalho da CFA é composta 59% por mulheres e 41% por homens. A ocupação de cargos de liderança é composta 45% por mulheres e 55% por homens. Estes valores demonstram o continuo compromisso da CFA para com a promoção da igualdade entre trabalhadores.

Na CFA:	2025	2024
Trabalhadores do sexo feminino	44 (59%)	29 (49%)
Trabalhadores do sexo masculino	31 (41%)	30 (51%)

Em cargos de liderança	2025	2024
Trabalhadores do sexo feminino	5 (45%)	4 (40%)
Trabalhadores do sexo masculino	6 (55%)	6 (60%)



Objetivos 2026

- Certificação B Corp;
- Contrato Bilateral de Energia (PPA);
- Manter a política de substituição da frota por novas viaturas com combustíveis mais verdes;
- Maior controlo na gestão de resíduos;
- Medir e melhorar o envolvimento e satisfação dos *stakeholders*;
- Adaptação de novas ferramentas com base na Inteligência Artificial;



CFA[®]

Anexos



Objetivos 2025	Estado	Motivo
Manter a política de substituição da frota de viaturas por novas com combustíveis mais verdes.	✓	
Reforçar a cibersegurança e investir em soluções de armazenamento em nuvem, assegurando maior proteção e confiança para os nossos clientes.	✓	
Consolidação do Departamento de Compliance com vista à garantia das práticas de negócio éticas e transparentes em todas as operações.	✓	
Aprimoramento de comunicação por meio de divulgação de resultados de questionários de satisfação e formações em liderança.	+/-	No período em análise, não foram realizadas formações na área de liderança.
Estabelecimento de novas parcerias com hotéis, ginásios e centro de terapia e medicina.	✓	Existiram parcerias com hotéis e bancos, medicina e centros de terapia.
Criação de novos espaços sociais para promover o conforto dos colaboradores.	✓	Houve mudança para um novo espaço nos escritórios do Porto e estão a ser realizadas alterações no escritório da Marinha Grande para melhoria das condições.



Objetivos 2025

Indicadores Sociais		2023	2024	2025
Funcionários		51	59	75
Homens		46%	51%	41%
Mulheres		54%	49%	59%
Mulheres em cargos de liderança		-	40%	45%
Idade	< 25 anos	33%	12%	16%
	25 a 35 anos	37%	55%	49%
	35 a 45 anos	18%	21%	19%
	45 a 55 anos	8%	10%	13%
	> 55 anos	3%	2%	3%
Antiguidade	< 5 anos	50%	38%	48%
	5 a 10 anos	28%	38%	20%
	> 10 anos	23%	24%	32%
Habilitações	Mestrado	43%	51%	57%
	Licenciatura	55%	46%	40%
	12º ano	2%	3%	3%
Horas totais de formação		2 976	3 322	4 793
Horas de formação por:				
Género	Homens	1 513	1 554	2 851
	Mulheres	1 463	1 768	1 942
Horas de formação por trabalhador		33	42	64

Indicadores Sociais		2023		2024		2025	
Taxa de entradas e saídas, por:		Entradas	Saídas	Entradas	Saídas	Entradas	Saídas
Género	Homens	27%	67%	20%	33%	13%	22%
	Mulheres	73%	33%	80%	67%	87%	78%
Faixa Etária	< 25 anos	100%	-	40%	17%	48%	22%
	25 a 35 anos	-	100%	20%	67%	48%	56%
	35 a 45 anos	-	-	-	17%	4%	-
	45 a 55 anos	-	-	40%	-	-	22%
	> 55 anos	-	-	-	-	-	-
Região	Norte	18%	33%	60%	17%	22%	33%
	Centro	82%	67%	20%	83%	78%	67%
	Grande Lisboa	-	-	20%	-	-	-
Taxa de rotatividade		17%		10%		13%	



Indicadores Ambientais		2023	2024	2025
CONSUMOS	Gasóleo	1 108,30 L/viatura	1 131,10 L/viatura	1 694,00 L/viatura
	Gasolina	904,10 L/viatura	886,33 L/viatura	738,73 L/viatura
	GPL	-	102,78 L/viatura	710,31 L/viatura
	Eletricidade – Veículos	492 kWh/viatura	343,5 kWh/viatura	1 765,60 kWh/viatura
	Eletricidade – Escritório	618,98 kWh/trab.	371,07 kWh/trab	371,33 kWh/trab
	Gás Natural ¹	7,5 kWh/trab.	5,95 kWh/trab.	4,96 kWh/trab.
	Água	2,32 m ³ /trab.	2,34 m ³ /trab.	2,81 m ³ /trab.
	Papel A4	155 resmas	100 resmas	100 resmas
	Papel zig-zag	93 000 folhas	72 000 folhas	33 000 folhas
	Copos de papel	1200 un./ mês	980 un./ mês	1239 un./mês
EMISSÕES	Âmbito 1	2,16 ton CO ₂ e/trab.	2,34 ton CO ₂ e/trab.	2,46 ton CO ₂ e/trab.
	Âmbito 2	0,10 ton CO ₂ e/trab.	0,07 ton CO ₂ e/trab.	0,07 ton CO ₂ e/trab.

¹ O cálculo refere-se exclusivamente ao escritório de Aveiro, onde ocorre o consumo de gás.



GRI 2: Conteúdos Gerais - 2021

2-1 Detalhes da organização	Capítulo 2
2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Capítulo 2
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Anexos
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Capítulo 2
2-7 Empregados	Capítulo 3
2-9 Estrutura de Governo e a sua composição	Capítulo 2
2-15 Conflitos de interesse	Anexos
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Capítulo 1
2-19 Políticas de remuneração	Capítulo 3
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Capítulo 1
2-23 Compromissos de política	Capítulo 2 e 3
2-29 Abordagem para envolvimento de stakeholders	Capítulo 2
2-30 Acordos negociação coletiva	Capítulo 3

GRI 3: Temas Materiais - 2021

3-1 Processo de definição de temas materiais	Capítulo 2
3-2 Lista de temas materiais	Capítulo 2
3-3 Gestão dos temas materiais	Capítulo 2

GRI 205: Combate à corrupção- 2016

205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Capítulo 3
205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Capítulo 3
205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Capítulo 3

GRI 302: Energia - 2016

302-1 Consumo de energia dentro da organização	Capítulo 3
302-2 Consumo de energia fora da organização	Capítulo 3

GRI 303: Água e efluentes - 2018

303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	Capítulo 3
303-5 Consumo de água	Capítulo 3

GRI 305: Emissões - 2016

305-1 Emissões diretas (Scope 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Capítulo 3
305-2 Emissões indiretas (Scope 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Capítulo 3

GRI 401: Emprego - 2016

401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Capítulo 3
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Capítulo 3

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho - 2018

403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Capítulo 3
403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Capítulo 3
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Capítulo 3

GRI 404: Diversidade e Igualdade de Oportunidades- 2016

404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Capítulo 3
404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Capítulo 3

GRI 413: Comunidades Locais - 2016

413-1 Operações com envolvimento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Capítulo 3
--	------------



CFA

Together
we go **further**

