



ARSENAL DO ALFEITE

**RELATÓRIO ANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE
RESPONSABILIDADE SOCIAL**

2024

ÍNDICE

1. Enquadramento	3
2. Quem Somos	4
2.1 A Arsenal do Alfeite, SA	4
2.2 Missão, Visão, Valores	4
3. Estratégia de Sustentabilidade	6
4. Desempenho na Dimensão Ambiental	7
4.1 Proteção de Ambiente e Ecossistemas – Eixo de Intervenção n.º 1.....	7
5. O Desempenho na Dimensão Social	9
5.1. Capital Humano e Formação – Eixo de Intervenção n.º 2	9
5.2 Promoção da Política de Bem Estar – Eixo de Intervenção n.º 3.....	11
5.3 Responsabilidade Social – Eixo de Intervenção n.º 4	13
6. O Desempenho na Dimensão de Governação Organizacional	14
6.1 Ética e <i>Compliance</i> – Eixo de Intervenção n.º 5.....	14
6.3 Inovação – Eixo de Intervenção n.º 6.....	15
7. Desafios para 2025.....	16

1. Enquadramento

O presente Relatório Anual de Boas Práticas de Responsabilidade Social da Arsenal do Alfeite, S.A (doravante designada AASA ou Empresa) tem como finalidade apresentar, de forma sintética e sistematizada, as principais ações e iniciativas desenvolvidas pela Empresa ao longo do ano de 2024, evidenciando o contributo da AASA para a promoção do desenvolvimento sustentável.

Este relatório constitui, igualmente, um instrumento de transparência e de prestação de contas, reforçando o compromisso institucional da AASA com a melhoria contínua, a responsabilidade pública e a construção de uma sociedade mais sustentável, inclusiva e resiliente.

As atividades aqui reportadas encontram-se alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Organização das Nações Unidas no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, com os princípios ESG (*Environmental, Social and Governance*) e com os respetivos Relatório de Contas e Relatório do Governo Societário da AASA referentes ao ano de 2024.

Este relatório está estruturado em 6 partes:

- Quem somos, na qual apresentamos a AASA, a sua missão, visão e valores;
- A estratégia de sustentabilidade da AASA, identificando os principais desafios que se colocam e a abordagem estratégica da Empresa à sustentabilidade;
- O desempenho na dimensão ambiente, descrevendo o desempenho da AASA em 2024, no eixo de intervenção associado a esta dimensão;
- O desempenho na dimensão social, descrevendo o desempenho da AASA em 2024, em cada um dos eixos de intervenção associados a esta dimensão;
- O desempenho na dimensão de governação, descrevendo o desempenho da AASA em 2024, em cada um dos eixos de intervenção associados a esta dimensão; e
- Principais desafios para o ano 2025, identificando os principais desafios e oportunidades, assumindo de forma inequívoca a responsabilidade de gerar valor económico, social e ambiental, numa perspetiva de equilíbrio e sustentabilidade.

2. Quem Somos

2.1 A Arsenal do Alfeite, SA

A AASA é uma empresa do sector público empresarial do Estado, com capitais totalmente públicos, constituída e regulada pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e pelos seus Estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de fevereiro.

A AASA inicia a sua atividade no dia 1 de setembro de 2009, tendo na sua génese a necessidade de criação de uma entidade de referência na indústria naval, tanto a nível nacional como internacional, imposta pela evolução tecnológica deste setor.

Tem por objeto a prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da Marinha, no âmbito da defesa nacional, incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.

2.2 Missão, Visão, Valores

Missão	A Contribuir para a sustentação dos meios navais militares complexos, entregando navios prontos no prazo, preço, âmbito e qualidade.
Visão	Ser o parceiro de eleição na manutenção e modernização de meios navais para a Marinha Portuguesa e outras marinhas amigas e um agente de inovação e dinamização da indústria naval.
Valores	Confiança Competência Compromisso Integridade Lealdade

Esta ambição leva a conceber no futuro um Alfeite com características muito distintas daquelas que hoje encontramos.

- Cultura Empresarial e Centrada no Cliente

Servir o Mercado e Clientes, especialmente a Marinha Portuguesa, entregando soluções globais adaptadas às suas necessidades de forma inovadora, proativa e de valor acrescentado. Ser um parceiro de confiança na gestão do ciclo de vida dos ativos, assumindo uma parceria *win/win* (serviço

de valor acrescentado e sustentável economicamente). Ser uma empresa exportadora de serviços de elevado valor acrescentado, nomeadamente nas áreas de manutenção, atualização tecnológica e reconversão de meios navais para o setor da defesa.

- Excelência Operacional

Disponer de uma operação eficiente suportada nas melhores práticas industriais (indústria 4.0) de organização do trabalho, gestão de programa, integração de competências e soluções técnicas e tecnológicas, infraestruturas e equipamentos de referência, medição de performance e sustentabilidade (financeira, ambiental e energética, e social).

- Ecosistema Digital

Disponer de competências e know-how de referência, tecnologia de ponta, digitalização de processos e sistemas para ser um elemento ativo de um ecossistema digital, mais amplo, que reúna todos os *stakeholders* relevantes da cadeia de valor da manutenção naval: clientes, fabricantes, empresas, polos de investigação e inovação.

- Centro de Competências Navais

Constituir-se como um centro de competências navais em parceria com fabricantes de referência para servir o mercado nacional (Marinha portuguesa e privados) e internacional (outras Marinhas com necessidades nos produtos/serviços aqui disponibilizados e privados). Criar uma dinâmica evolutiva na criação de novas competências e desenvolvimento de soluções tecnológicas de referência.

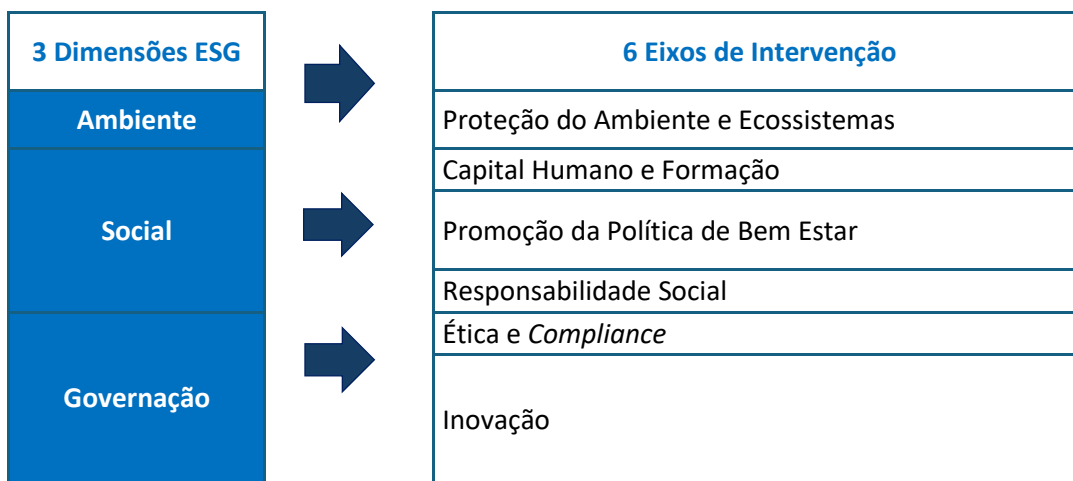
- Promotor de Inovação para a Economia da Defesa

Criar um ecossistema de inovação para a indústria da defesa disponibilizando-se como angariador e participante em projetos tecnológicos de referência e laboratório de testes para as start-ups com projetos de interesse para a Economia de Defesa.

3. Estratégia de Sustentabilidade

A abordagem estratégica da sustentabilidade da AASA reflete um compromisso profundo com a integração dos princípios ambientais, sociais e de governação (ESG) em todos os níveis da Empresa. Mais do que cumprir obrigação legal ou desenvolver iniciativas pontuais, a AASA adota uma visão holística, incorporando-a de maneira transversal no modelo de negócio e na sua visão de futuro.

Face a este compromisso, os desígnios estratégicos da AASA materializam-se através de 6 eixos de intervenção, que se traduzem em um conjunto de ações práticas que contribuem para o desempenho da empresa nas três dimensões do ESG – ambiental, social e governação.



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

No âmbito da dimensão ambiental, o eixo de intervenção identificado pela AASA encontra-se alinhado com a redução do impacto ambiental das suas operações. Isso envolve a redução das emissões de carbono e de outros poluentes, a otimização do uso de recursos e o desenvolvimento de soluções inovadoras que promovam a preservação do meio ambiente.

Na dimensão social, a empresa reconhece a importância de contribuir para o bem-estar dos trabalhadores e das comunidades onde está presente. Isso traduz-se em ações voltadas para a inclusão social, para o respeito à diversidade e para a promoção de uma cultura empresarial que valoriza as pessoas e fortalece as relações com os seus *stakeholders*, incluindo trabalhadores, clientes e fornecedores; e

Na dimensão da governação - A AASA mantém elevados padrões de gestão, garantindo a transparência, a ética e a responsabilidade nas suas operações e decisões estratégicas. A gestão dos riscos, a conformidade com as regulamentações e a prestação de contas são pilares essenciais para a empresa, assegurando que todas as suas ações sejam conduzidas de maneira justa e responsável.

4. Desempenho na Dimensão Ambiental

4.1 Proteção de Ambiente e Ecossistemas – Eixo de Intervenção n.º 1

A dimensão ambiental visa minimizar o impacto ecológico das atividades empresariais, promovendo a eficiência e a inovação sustentável.

Nesta matéria, importa referir que, com o objetivo de melhorar o seu desempenho ambiental, a AASA tem vindo a desenvolver diversos estudos e documentos nas áreas do ambiente e da higiene e segurança no trabalho, os quais se configuram essenciais para o integral cumprimento de requisitos legais e regulamentares. Entre estes, destacam-se, o Plano de Gestão Ambiental, o Plano de Emergência Ambiental e o Plano de Gestão de Solventes (PGS).

Em 2024 a AASA obteve o Título Digital de Exploração e o Título Único Ambiental. Estes títulos decorrem das disposições do Sistema da Indústria Responsável (SIR) aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, na sua atual redação e autorizam a exploração do estabelecimento industrial.

Anualmente, em cumprimento das obrigações legais, a AASA submete, através da plataforma Siliamb, o Mapa Integrado de Registo de Resíduos (MIRR) e o Registo de Emissões e Transferências de Poluentes (PRTR).

Acresce que, desde 2009, a AASA tem vindo a implementar diversas medidas que visam não só a proteção do ambiente, mas também a promoção de práticas de desenvolvimento sustentável, destacando-se, neste âmbito, as seguintes iniciativas:

- Acondicionamento direto dos óleos removidos dos navios em parque coberto e impermeabilizado, com encaminhamento para operador de gestão de resíduos, licenciado;
- Realização de monitorizações trimestrais das águas superficiais, com o objetivo de avaliar a carga de poluente resultante das atividades operativas existentes nos meios de docagem (doca seca, doca flutuante e nos planos inclinados), assim como do ponto de descarga de águas pluviais de forma a dar cumprimento a requisitos legais.;
- Realização de simulacro de acidente ambiental conforme previsto no Plano de Emergência Ambiental, onde se encontram definidos os procedimentos e as ações a aplicar em caso de emergências que possam vir a ocorrer nas instalações da AASA, no sentido de reduzir e/ou mitigar impactos ambientais. De forma a avaliar a eficácia das ações definidas, foi realizado um simulacro de derrame de óleo no Plano Inclinado 3 provocado por uma grua móvel que estava a tirar uma peça de um navio, tendo sido elaborado o relatório de simulacro com a respetiva análise do evento;

- Implementação de medidas para contenção dos efluentes resultantes dos tratamentos realizados na Doca Seca, Doca Flutuante e Planos Inclinados 1 e 3 para posterior encaminhamento como resíduo, até à posterior instalação e entrada em funcionamento da ETARI;
- Sensibilização das partes interessadas da Arsenal do Alfeite, nomeadamente junto de clientes, empreiteiros, novos colaboradores e colaboradores que já trabalhavam na empresa através da realização de ações de sensibilização ambiental.

Em complemento às medidas já identificadas, a AASA garante que todos os resíduos produzidos são geridos em conformidade com a legislação em vigor, sendo o seu destino final definido caso a caso, podendo ser encaminhados para reciclagem, valorização, aterro ou outro tipo de tratamento.

Em 2024, foram produzidas 515,16 t de resíduos, dos quais 45,89% eram resíduos perigosos. Da totalidade dos resíduos produzidos 57,89% foram encaminhados para valorização e 42,11% para destruição. Dos resíduos encaminhados para valorização 47,82% eram resíduos não perigosos e 10,07% perigosos. Para destruição foram encaminhados 1,45% de resíduos não perigosos e 40,66% perigosos.

Estes dados refletem o esforço contínuo da empresa na valorização dos resíduos produzidos, sempre que tal é possível, demonstrando o seu compromisso com a gestão ambiental responsável.

A AASA, com o objetivo de manter um registo da sua “pegada” ambiental, procede também à monitorização dos consumos de gás natural, energia elétrica, gasóleo, gases comprimidos, água potável e águas residuais.

Em 2024, a pegada de carbono foi 973,79 toneladas de CO₂.

5. O Desempenho na Dimensão Social

Na dimensão social, a sustentabilidade da Empresa reflete-se no compromisso com o bem-estar dos trabalhadores, com o desenvolvimento de competências, a promoção da igualdade, bem como no apoio às comunidades.

5.1. Capital Humano e Formação – Eixo de Intervenção n.º 2

Em 31 de dezembro de 2024, o quadro de pessoal da AASA era composto por 395 trabalhadores, caracterizados do seguinte modo:

	Mulheres	Homens	Total
Efetivo global	26	369	395
Peso do efetivo global	6,58%	93,42%	
Idade média	49,32	49,99	

No decurso do ano de 2024, registou-se a cessação de funções de 28 trabalhadores e a admissão de 20 trabalhadores.

A AASA entende que a contratação de trabalhadores é um investimento na renovação da empresa, permite a captação de novos talentos e possibilita o reforço das áreas estratégicas do estaleiro. Este reforço contribui para o rejuvenescimento dos quadros, permitindo investir na modernização dos processos produtivos e fortalecimento do *know-how* interno, desenvolvendo em paralelo a digitalização e desmaterialização de processos e novas ferramentas de trabalho que, por sua vez, impõem a necessidade de desenvolver novas competências.

Face ao exposto, compete à AASA assegurar a qualificação contínua dos seus trabalhadores, a preservação do conhecimento face à saída dos profissionais mais experientes e, simultaneamente implementar estratégias robustas de atração e retenção de trabalhadores.

Neste contexto, destacam-se algumas iniciativas promovidas pela AASA:

- Programa de *Onboarding*, que consiste num programa estruturado de acolhimento de novos colaboradores e promoção da retenção de talento, com o objetivo de facilitar a integração na empresa, proporcionando o conhecimento da organização e fomentando a criação de redes de contacto entre os novos trabalhadores, de modo a potenciar uma maior facilidade de relacionamento com as diferentes estruturas;
- Gestão do conhecimento organizacional na AASA que compreende todas as competências, experiências e saberes profissionais que os seus trabalhadores possuem para resolver problemas no

contexto de trabalho.

Na AASA, a disponibilização e a partilha do conhecimento organizacional são efetuadas através da intranet, onde se encontram, entre outros, os processos, normativos (manuais, procedimentos e instruções técnicas), notícias e boas práticas. Acresce a este repositório a informação constante nos cadastros técnicos, nos centros de documentação e noutros acervos documentais, que, em conjunto, constituem as bases de dados e diretórios de conhecimento da AASA;

- Formação dos trabalhadores, a Empresa considera a formação um investimento essencial para o desenvolvimento empresarial. No ano de 2024 a execução da formação foi o seguinte:

2024	
Número de ações de formação frequentadas	71
Volume da formação (horas)	5.093
Número de participantes	507

Na temática da formação, em 2021 foi lançado o projeto Academia Arsenal do Alfeite, com financiamento do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), criado no âmbito do Mecanismo de Recuperação e Resiliência da União Europeia para o período 2021-2026. O investimento na Academia pretende dotar a AASA de uma infraestrutura dedicada ao desenvolvimento de programas de ensino, à formação avançada de profissionais e à promoção da inovação em tecnologias e processos.

A atividade da Academia assenta em dois pilares principais: (i) valorização dos recursos humanos e (ii) inovação.

Assim compete à Academia:

- a) Planear, desenvolver e implementar uma política de formação profissional, assegurando a formação dos trabalhadores da AASA;
- b) Gerir as competências e certificações dos trabalhadores da AASA;
- c) Promover uma oferta formativa que dê resposta às necessidades de formação do setor naval baseadas na excelência e na inovação;
- d) Assegurar a conceção do plano de oferta formativa anual, o desenvolvimento das ações e a sua execução;
- e) Conceber instrumentos de avaliação das atividades de formação, com indicadores de análise, devidamente ajustados aos objetivos dos planos de formação e estratégia de desenvolvimento da Academia;
- f) Gerir uma bolsa de formadores, internos e externos à AASA;

- g)** Organizar e manter atualizado todos processos da atividade formativa, assegurando a resposta a pedidos de informação de entidades internas e externas;
- h)** Elaborar o relatório de gestão de formação caracterizando as ações desenvolvidas e identificando os resultados obtidos, numa ótica de melhoria continua;
- i)** Estabelecer parcerias com instituições de ensino superior e/ou ensino profissional, visando a promoção de oportunidades de estágio e inserção no mercado de trabalho;
- j)** Estimular o desenvolvimento de projetos inovadores; e
- k)** Promover um ambiente de aprendizagem inclusive e acolhedor, que respeite a diversidade e valorize as diferenças individuais.

A primeira fase do projeto foi concluída a 5 de fevereiro de 2024, com a obtenção da certificação concedida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), através do certificado n.º 4829/2024.

Com esta certificação, - atribuída nas áreas de Informática na ótica do utilizador (482), Metalurgia e Metalomecânica (521) e Eletrónica e Automação (523) -, a Academia Arsenal do Alfeite encontra-se habilitada a ministrar formação em três áreas fundamentais, que abrangem de forma transversal a atividade da Empresa. Este reconhecimento permite a aquisição e aperfeiçoamento de competências existentes, mediante cursos adaptados às necessidades reais e às lacunas identificadas, sobretudo nas áreas produtivas.

5.2 Promoção da Política de Bem Estar – Eixo de Intervenção n.º 3

No âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da empresa continuou em vigor o programa “Arsenalista Mais” com o grande objetivo de aumentar as medidas promotoras deste equilíbrio e promover a igualdade entre géneros.

Assim, o programa, possui as seguintes áreas de atuação e sustentação:

- Crédito de 48 horas anuais (correspondente a 4 horas mensais), abrangendo todos os trabalhadores, para tratamento de assuntos de natureza particular;
- Possibilidade de acompanhamento de menor de 12 anos, por parte do Encarregado de Educação, no 1º dia de escola;
- Apoio financeiro à frequência do berçário, creche e jardim-de-infância do Centro de Apoio Social do Alfeite, do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I.P., pelos filhos dos trabalhadores, entre os 4 meses e os 4 anos de idade;

- Manutenção dos protocolos e/ou colaborações já existentes, com condições especiais, de modo a facilitar o acesso por partes dos trabalhadores e familiares a meios que permitam uma vida mais ativa e com mais e melhor saúde, nomeadamente: (i) parceria com a Farmácia Oliveira Sérgio, no âmbito da qual os trabalhadores e seus familiares beneficiam de um desconto mínimo de 5% e máximo de 10% sobre o total da fatura, (ii) protocolo com o Teatro Aberto, através do qual os trabalhadores beneficiam de um desconto de 20% na aquisição de bilhetes para os espetáculos em exibição e (iii) condições especiais com a Vodafone para os trabalhadores;
- No ano de 2025, procedeu-se à renovação do seguro de saúde da marca AdvanceCare. Este seguro abrange os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, sendo extensível aos respetivos dependentes;
- Promoveu-se o convívio dos trabalhadores da empresa através da comemoração do Dia do Arsenal do Alfeite, oportunidade na qual também se prestou homenagem aos trabalhadores com 50, 40, e 25 anos de serviço altura e por iniciativa e em colaboração com a Casa do Pessoal, foi organizada uma exposição alusiva aos 84 anos do Arsenal do Alfeite; e
- A Empresa assinalou a época festiva do Natal, com a promoção de um lanche proporcionando um momento de convívio e descontração entre todos os trabalhadores, culminando com a oferta de um Bolo-Rei.

Durante o ano de 2024, ainda foram implementadas diversas medidas orientadas para a concretização dos objetivos estratégicos definidos no Plano de Igualdade de Género para o triénio 2024-2026, reforçando o compromisso da Empresa com a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

Concretizando:

Objetivos	Medidas
Compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Divulgar o plano de igualdade de género na intranet
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Promoção da igualdade entre homens e mulheres
	Promover ações de sensibilização destinadas a todos os níveis da estrutura sobre a temática de igualdade e não discriminação

Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Garantir que todos os anúncios de recrutamento, bem como, os estágios profissionais são isentos de restrições, especificações e preferências
	Divulgar os anúncios de recrutamento nas universidades e escolas profissionais encorajando a respetiva candidatura para mulheres e homens

5.3 Responsabilidade Social – Eixo de Intervenção n.º 4

No âmbito das iniciativas de solidariedade dirigidas à comunidade, realizaram-se duas ações de recolha de sangue, promovidas pelo Instituto Português do Sangue e da Transplantação, I.P., que totalizaram 70 dádivas.

Ainda neste contexto, foram entregues 10 cabazes de Natal à ASDL – Associação de Solidariedade e Desenvolvimento do Laranjeiro, no âmbito do Programa Operacional de Apoio às Pessoas Carenciadas.

Adicionalmente, no âmbito da campanha “Papel por Alimentos”, promovida pelo Banco Alimentar Contra a Fome de Setúbal, foram doados 685,50 quilogramas de papel.

Em 2024, deu-se igualmente continuidade à recolha interna de tampinhas, com vista ao apoio da campanha solidária “Por Amor a José Maria”, contribuindo para a aquisição de uma cadeira de rodas.

6. O Desempenho na Dimensão de Governação Organizacional

A governação organizacional constitui a base estrutural da sustentabilidade, assegurando transparência, princípios éticos e sentido de responsabilidade em todas as decisões e atividades da Empresa.

6.1 Ética e *Compliance* – Eixo de Intervenção n.º 5

A AASA rege-se por um Código de Conduta e Ética, atualizado em novembro de 2022, que define princípios e normas éticas exigentes aplicáveis a todos os trabalhadores, estabelecendo orientações de atuação baseadas no cumprimento da transparência, legalidade, veracidade, integridade, boa-fé e lealdade, orientando o comportamento organizacional e profissional.

Importa salientar que o Código é divulgado junto de todos os trabalhadores na admissão e depois através da intranet corporativa, das diversas unidades orgânicas e do Centro de Documentação e Informação. Adicionalmente, encontra-se igualmente disponível na internet, assegurando a sua plena acessibilidade a clientes, fornecedores e demais partes interessadas. Com o objetivo de prevenir situações de fraude interna e de assegurar a identificação de ocorrências e como medida mitigadora, a AASA, para além de cumprir as disposições legais aplicáveis e o seu Código de Conduta e Ética, implementou o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), o qual é disponível para consulta no site institucional da Empresa. Importa referir que este plano foi atualizado em 2022, com vista a garantir a sua adequação aos requisitos do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Destaca-se também a implementação de um canal de denúncias, criado para permitir a comunicação de irregularidades de forma segura e anónima no cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 6.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), a AASA elaborou o relatório anual de avaliação, designado Relatório de Execução do PPR, o qual integra a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua execução integral, também disponibilizado no site institucional da Empresa. Este canal pode ser utilizado de forma segura para reportar qualquer situação que não esteja de acordo com os princípios éticos e os valores da AASA. Durante o ano de 2024, não foi registada qualquer denúncia.

6.3 Inovação – Eixo de Intervenção n.º 6

A AASA dispõe de um sistema de informação integrado (ERP AGE) que suporta todas as áreas de negócio do estaleiro, sendo totalmente desenvolvido e mantido internamente.

Em 2024, iniciou-se o processo de atualização tecnológica das ferramentas de desenvolvimento do ERP AGE que permitiu integrar alterações aos processos, a implementação de novas interfaces, proporcionando melhorias significativas para os utilizadores. No curto prazo, estas alterações tecnológicas irão facilitar a integração de novas funcionalidades e ferramentas, contribuindo para um acesso mais eficiente à informação e para a melhoria da oferta de dados e de suporte à decisão.

Durante o ano de 2024, foram igualmente realizados vários investimentos em equipamentos e a contratação de serviços de suporte às tecnologias de informação do estaleiro, os quais permitiram um aumento significativo do desempenho, da resiliência e da segurança das infraestruturas:

- A Empresa passou a dispor de dois *datacenters* deslocalizados e em redundância;
- Início do processo de revisão dos procedimentos de segurança e cibersegurança; e
- Implementadas novas práticas de controlo e monitorização cibersegurança.

A AASA em conjunto com universidades, empresas, escolas e outras entidades, continuou a promover o desenvolvimento de diversas iniciativas construindo provas de conceito e projetos integrados no Centro de Inovação e Experimentação da Academia Arsenal (InovAA). Estes projetos tiveram como principal objetivo analisar e testar a introdução de novos equipamentos e tecnologias nos processos de engenharia do estaleiro validando e planeando a sua utilização efetiva no “chão de oficina”, promovendo-se a transformação digital e indústria 4.0, num conjunto integrado de trabalhadores e estagiários, medida estratégica e potenciadora de futuros processos de recrutamento.

7. Desafios para 2025

Em 2025 a AASA pretende prosseguir com o reforço e implementação das ações de responsabilidade social, propondo-se:

Dimensão Ambiental

- Efetuar a avaliação acústica no âmbito da monitorização ambiental das instalações da AASA, medindo os níveis de pressão sonora considerando o critério de incomodidade e a determinação do nível médio de longa duração.
O critério de incomodidade corresponde à diferença entre o valor do indicador L (índice Aeq) do ruído ambiente, determinado durante a ocorrência do ruído particular da atividade em avaliação, e o valor do indicador L (índice Aeq) do ruído residual.
O nível médio de longa duração corresponde ao nível sonoro contínuo equivalente (LAeq), determinado para um período de referência suficientemente longo (dia, entardecer e noite);
- Realização de monitorizações trimestrais das águas superficiais, com o objetivo de avaliar a carga de poluente resultante das atividades operativas existentes nos meios de docagem (doca seca, doca flutuante e nos planos inclinados), assim como do ponto de descarga de águas pluviais; e
- Implementação de medidas de eficiência energética, através da substituição de 180 lâmpadas e 86 luminárias tecnologicamente menos eficientes, por soluções baseadas na tecnologia LED, localizadas em oficinas, escritórios e arruamentos.

Dimensão Social

- Aumentar a oferta formativa, com vista ao desenvolvimento e consolidação das competências dos trabalhadores, alinhando o plano de formação com as necessidades estratégicas da Empresa e avanço da fase operacional da Academia do Arsenal do Alfeite, mediante a realização de três cursos nas áreas certificadas pela DGERT;
- No que concerne às medidas orientadas para a concretização dos objetivos estratégicos definidos no Plano de Igualdade de Género para o triénio 2024-2026, propõe-se:
 - Promover ações de sensibilização sobre a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, bem como sobre as medidas já em vigor na Empresa;
 - Celebrar novos protocolos na área dos serviços de saúde e/ou bem-estar;
 - Elaborar uma brochura informativa sobre parentalidade; e
 - Aprovar e implementar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no

Trabalho, bem como criar a Comissão de Acompanhamento para a Prevenção do Assédio e o respetivo Canal de Denúncia da Empresa.

Dimensão da Governação

- Atualizar o Código de Ética e Conduta e o RGCP;
- Promover formação obrigatória em ética e *compliance* para os dirigentes e ações de sensibilização do Código de Ética e Conduta, junto de todos os trabalhadores da Empresa.
- Nomeação do Responsável pelo Cumprimento Normativo;
- Investimentos em equipamentos e serviços que apoiem as tecnologias de informação da Empresa, permitindo um aumento considerável no desempenho, na robustez e na segurança do sistema; e
- Implementar alterações nos processos com novas interfaces, gerando melhorias significativas na gestão e na manutenção do próprio ERP. O objetivo é possibilitar, futuramente, a integração de novas funcionalidades e ferramentas, tornando o acesso à informação e o suporte à tomada de decisões mais eficiente e eficaz.