ARSENAL DO ALFEITE

RELATÓRIO ANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

2025

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 12

5.3 Responsabilidade Social – Eixo de Intervenção n. º 4 13

5.4 Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – Eixo de Intervenção n. º 5....14

6. O Desempenho na Dimensão de Governação Organizacional 14

6.1 Ética e *Compliance* – Eixo de Intervenção n. º 6....15

6.3 Inovação – Eixo de Intervenção n. º 7....16

7. Desafios para 2026....17

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 ao longo do ano de 2025, 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 2025.

Este relatório está estruturado em 6 partes:

- Quem somos, na qual apresentamos a AASA, a sua missão, visão e valores;
- A estratégica de sustentabilidade, identificando os principais desafios que se colocam e a abordagem estratégica da Empresa à sustentabilidade;
- A evolução na dimensão ambiente, descrevendo o desempenhoda AASA em 2025, no eixo de intervenção associado a esta dimensão;
- A atuação da AASA na dimensão social, descrevendo o desempenho em 2025, em cada um dos eixos de intervenção associados a esta dimensão;
- A atuação da AASA na dimensão de governação, descrevendo o desempenho da AASA em 2025, em cada um dos eixos de intervenção associados a esta dimensão; e
- Principais desafios para o ano 2026, 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 Portuguesa, no âmbito da defesa nacional, incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.

2.2 Missão, Visão, Valores

Missão	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 Arsenal do Alfeite com características muito distintas daquelas que hoje encontramos, que se traduzem nos objetivos estratégicos a seguir indicados.

- 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

  Dispor 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).

- Ecossistema Digital

  Dispor 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

  Participar em projetos nacionais e internacionais no ambiente de 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.

3 Dimensões ESG	7 Eixos de Intervenção
Ambiente	Proteção do Ambiente e Ecossistemas
Social	Capital Humano e Formação
	Promoção da Política de Bem Estar
	Responsabilidade Social
	Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho
Governação	Ética e Compliance
	Inovação
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 *compliance*, gestão, garantindo a transparência, a ética e a responsabilidade nas suas operações e decisões estratégicas. A gestão dos riscos, a conformidade com as regulamentações, a prestação de contas e os planos de atividades e orçamento 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; Em 2025 verificou-se que todos os parâmetros cumpriram com os critérios para a boa qualidade da água. Assim, os valores obtidos mostram que, na generalidade, as atividades realizadas no estaleiro não influenciam de forma significativa a qualidade da água nos locais em que as amostras foram colhidas.
- Efetuou-se 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, tendo-se verificado o cumprimento do Regulamento Geral do Ruído.

- 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;
- Envolvimento das partes interessadas da AASA, nomeadamente junto de clientes, fornecedores, prestadores de serviços e colaboradores promovendo a realização e participação em 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 em função das características de cada tipo de resíduo, podendo ser encaminhados para reciclagem, valorização, aterro ou outro tipo de tratamento.

Em 2025, foram produzidas 607,47 t de resíduos, dos quais 78,62% foram classificados como resíduos perigosos. Da totalidade dos resíduos produzidos 40,20% foram encaminhados para valorização e 59,80% para destruição. Dos resíduos encaminhados para valorização 42,00% eram resíduos não perigosos e 58,00% perigosos. Para destruição foram encaminhados 7,52% de resíduos não perigosos e 92,48% perigosos:

Indicador	Toneladas (t)	%
Resíduos produzidos	607,47	100,00%
Resíduos perigosos	477,6	78,62%
Resíduos não perigosos	129,87	21,38%
Encaminhados para valorização	244,22	40,20%
Perigosos	141,65	58,00%
Não perigosos	102,57	42,00%
Encaminhados para destruição	363,25	59,80%
Perigosos	335,93	92,48%
Não perigosos	27,32	7,52%

Estes dados refletem o esforço contínuo e o empenho de meios próprios da empresa e contratados, na valorização dos resíduos produzidos, demonstrando o seu compromisso com a gestão ambiental responsável.

Com o objetivo de monitorizar e avaliar o seu desempenho ambiental, a AASA acompanha regularmente os consumos de gás natural, energia elétrica, gasóleo, gases comprimidos, água potável e a produção de águas residuais, mantendo um registo sistemático da sua pegada ambiental. Em 2025, a pegada de carbono da empresa totalizou 738,70 toneladas de CO_2, o que representa uma redução de 235,09 toneladas de CO_2 face ao ano de 2024, refletindo o esforço contínuo da organização na melhoria da sua eficiência ambiental e na redução dos impactes associados à sua atividade.

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 2025, o quadro de pessoal da AASA era composto por 404 trabalhadores, caraterizados do seguinte modo:

	Mulheres	Homens	Total
Efetivo global	31	373	404
Peso do efetivo global	7,67%	92,33%	
Idade média	45,57	49,54	

No decurso do ano de 2025, registou-se a cessação de funções de 26 trabalhadores e a admissão de 35 trabalhadores.

A AASA encara a contratação planeada de novos trabalhadores em função da sua carteira de encomendas e da necessidade de mão-de-obra, como um investimento estratégico na renovação e sustentabilidade da empresa, permitindo a atração de talento, o reforço das áreas críticas do estaleiro e a renovação geracional dos seus quadros. Esta aposta contribui para a modernização dos processos produtivos, para o fortalecimento do conhecimento técnico e organizacional interno e para o desenvolvimento de iniciativas de digitalização e desmaterialização de processos. A introdução de novas metodologias e ferramentas de trabalho tem igualmente vindo a exigir o reforço e a aquisição de novas competências por parte dos

colaboradores, promovendo uma organização mais preparada para responder aos desafios futuros.

Face ao exposto, a AASA continua empenhada em assegurar a qualificação contínua dos seus trabalhadores, promover a preservação e transferência do conhecimento acumulado e implementar medidas que favoreçam a atração e retenção de talento, contribuindo para a sustentabilidade e competitividade da empresa.

Neste âmbito, destacam-se as seguintes iniciativas desenvolvidas ao longo de 2025:

- 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, com o objetivo de potenciar uma maior facilidade de relacionamento com as diferentes estruturas;
- Gestão do conhecimento organizacional na AASA que constitui um dos pilares da sustentabilidade e da competitividade da AASA, assente na valorização das competências, da experiência e do saber técnico acumulado pelos seus trabalhadores ao longo dos anos. Este conhecimento organizacional revela-se fundamental para a resolução de problemas, a continuidade das operações e a preservação das capacidades críticas da empresa.
- Disponibilização, partilha e preservação de conhecimento em que a AASA promove a disseminação interna do conhecimento através da intranet corporativa, onde se encontram disponíveis, entre outros conteúdos, processos, normativos internos, manuais, procedimentos, instruções técnicas, notícias e boas práticas. Complementarmente, a organização dispõe de um conjunto de repositórios documentais, incluindo cadastros técnicos, centros de documentação e outros acervos especializados, que constituem importantes bases de dados e fontes de conhecimento técnico e organizacional, contribuindo para a continuidade, eficiência e melhoria contínua das suas atividades.
- Formação dos trabalhadores, que continua a constituir um investimento estratégico da AASA, promovendo o desenvolvimento de competências, a valorização profissional e a adaptação às exigências atuais e futuras da organização. Em 2025, a execução da formação apresentou os seguintes resultados:

	2025
Número de ações de formação frequentadas	86
Volume da formação (horas)	9266
Número de participantes	354

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 pretendeu 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 caraterizando 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.

Para além da fase de edificação das instalações e de aquisição de equipamentos em 5 de fevereiro de 2024, obteve-se a 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 para o estaleiro, que abrangem de forma transversal a atividade da Empresa.

Este reconhecimento permite reforçar a qualificação dos trabalhadores através da realização de ações de formação especialmente ajustadas às necessidades da empresa e às competências a desenvolver, com particular incidência nas áreas produtivas, contribuindo para a melhoria contínua do desempenho organizacional e para a sustentabilidade das competências críticas do estaleiro.

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 para trabalhadores com filhos entre os 4 meses e os 4 anos de idade, destinado 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.;
- Protocolos e/ou colaborações institucionais, 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;;
- Dispensa de prestação do trabalho no dia de aniversário do trabalhador;
- Seguro de saúde AdvanceCare, abrangendo os trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho, sendo extensível aos respetivos dependentes, em medida semelhante à ADSE;
- ATL de Verão, destinados aos filhos dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 8 e os

16 anos em colaboração com o CNOCA (Clube Náutico dos Oficiais e Cadetes da Armada);

- 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 25, 40 e 50 anos de serviço;
- Lanche de Natal assinalando a época festiva, proporcionando um momento de convívio e descontração entre todos os trabalhadores, culminando com a oferta de um Bolo-Rei.

5.3 Responsabilidade Social – Eixo de Intervenção n. º 4

A promoção da igualdade de género constitui uma das dimensões relevantes da política de responsabilidade social da AASA. Neste âmbito, ao longo de 2025 foram desenvolvidas diversas iniciativas destinadas à concretização dos objetivos estratégicos definidos no Plano para a Igualdade de Género 2024-2026, reafirmando o compromisso da Empresa com a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a promoção de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, diverso e equitativo.

Neste contexto, destacam-se as seguintes medidas:

Objetivos	Medidas
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Participação no Workshop Comunicação Estratégica na Perspetiva de Género
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores	Continuar a promover e desenvolver as medidas de conciliação (parceria com o CNOCA), férias no dia de aniversário, crédito de horas, apoio financeiro à creche, etc.
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Ações de promoção e divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
	Criação de um canal de denúncia – canal.etica@arsenal-alfeite.pt

No âmbito das iniciativas de solidariedade dirigidas à comunidade, foram realizadas as seguintes ações:

- Duas ações de recolha de sangue, promovidas pelo Instituto Português do Sangue e da Transplantação, I.P., que totalizaram 46 dádivas;
- Campanha “Papel por Alimentos”, uma iniciativa solidária e ambiental promovida pela Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome, assente em três pilares estratégicos: solidariedade social, sustentabilidade ambiental e desperdício zero. O papel recolhido é convertido

em produtos alimentares destinados a pessoas em situação de maior carência. Durante o ano de 2025, a AASA entregou 2 151,50 kg de papel;

- Participação na iniciativa de recolha de tampas de plástico para reciclagem, destinada a financiar a aquisição de equipamentos médicos e ortopédicos ou a realização de tratamentos médicos. Durante o ano de 2025, a Empresa entregou 300 kg de tampinhas de plástico ao Clube Portugal Cultura e Recreio, com o objetivo de apoiar os tratamentos de fisioterapia do menino José Maria.

5.4 Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – Eixo de Intervenção n. º 5

Com o objetivo de promover um ambiente de trabalho assente nos princípios da ética, da integridade, do respeito mútuo e da dignidade da pessoa humana, a AASA aprovou e implementou, em 2025, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

A adoção deste instrumento reforça o compromisso da Empresa com a promoção de uma cultura organizacional segura, inclusiva e respeitadora dos direitos fundamentais dos trabalhadores, contribuindo para a prevenção de comportamentos inadequados e para a consolidação de um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio, discriminação, intimidação ou tratamento degradante.

O Código de Boa Conduta tem como principais objetivos:

- Promover um ambiente de respeito e dignidade para todos os trabalhadores e colaboradores;
- Criar a Comissão de Acompanhamento de Prevenção de Assédio;
- Proibir práticas discriminatórias, independentemente da idade, género, raça, orientação sexual ou qualquer outra condição pessoal;
- Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo;
- Desencorajar acusações falsas;
- Definir procedimentos claros para prevenir o assédio; e a
- Garantir que todos conhecem os seus direitos, deveres e os canais de denúncia existentes.

Para o registo das comunicações e denúncias foi criado e disponibilizado o Canal de Denúncia da Empresa, no endereço: canal.etica@arsenal-alfeite.pt

6. Desempenho na Dimensão de Governação Organizacional

A governação organizacional constitui a base estrutural da sustentabilidade da AASA, assegurando que a atividade da Empresa é desenvolvida de forma transparente, ética, responsável e alinhada com os princípios de integridade e criação de valor a longo prazo. Neste contexto, a adoção de práticas de boa governação promove uma adequada gestão dos riscos, o reforço dos mecanismos de controlo interno, o

cumprimento das obrigações legais e regulamentares, a prestação de contas e a salvaguarda dos interesses das diversas partes interessadas. Estes princípios orientam a tomada de decisão e a condução da atividade empresarial, contribuindo para a confiança, credibilidade e sustentabilidade da organização.

6.1 Ética e *Compliance* – Eixo de Intervenção n. º 6

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 posteriormente através da intranet corporativa, das diversas unidades orgânicas e do Centro de Documentação e Informação,encontrando-se sempre disponível para consulta no site institucional da Empresa, assegurando desta forma 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 também se encontra disponível 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.

Em 2025 a AASA elaborou o relatório anual de avaliação, designado Relatório de Execução do PPR, o qual integra a identificação e análise de riscos, controla o grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas e fornece a previsão da sua execução integral. A avaliação foi elaborada em estreita articulação com cada Direção interveniente nas áreas de risco identificadas no PPR.

Da avaliação realizada, conclui-se que:

- Tal como em 2024, também em 2025 se verificou que a maioria dos riscos residuais se enquadra em níveis fraco e moderado, registando-se apenas um número reduzido de situações classificadas como de risco elevado;
- Face aos mecanismos preventivos implementados, não se revelou necessária a adoção de medidas adicionais de mitigação, para além das previstas no PPR;
- Foi designado um novo Responsável pelo Cumprimento Normativo, em conformidade com o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021;
- No que respeita ao Canal de Denúncias, a AASA mantém o canal ativo, em conformidade com o

artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, não tendo sido registada qualquer denúncia durante o ano de 2025;

- No âmbito da formação, o Responsável pelo Cumprimento Normativo participou, em 2025, no *webinar* "Controlar e Prevenir a Corrupção nas Organizações: o RGPC e a ISO 37001", promovido pelo Instituto Português da Qualidade, em parceria com o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).

No final de 2025, a AASA iniciou a revisão do Código de Conduta, cuja nova versão foi aprovada em 2026. Está também prevista para o início do ano, os trabalhos de revisão do PPR com vista à identificação de novos riscos, à eliminação ou reformulação dos existentes, à revisão da respetiva graduação e à definição de prazos para a implementação das medidas.

6.2 Inovação – Eixo de Intervenção n. º 7

A AASA dispõe de um sistema integrado de gestão empresarial (ERP AGE), desenvolvido e mantido internamente, com as necessárias licenças e certificações legais e que suporta de forma transversal as diversas áreas de atividade do estaleiro constituindo um elemento central de flexibilidade na transformação digital e eficiência operacional.

Na sequência do processo de modernização tecnológica iniciado em 2024, que incluiu a atualização das ferramentas do ERP AGE, a otimização de processos e a introdução de novas funcionalidades e interfaces com impacto direto na experiência dos utilizadores, o ano de 2025 ficou marcado pela consolidação destas soluções tecnológicas. Este esforço permitiu reforçar a estabilidade, o desempenho e a capacidade de evolução do sistema, contribuindo para uma maior eficiência operacional, mais outputs, melhoria da qualidade da informação de gestão e suporte à tomada de decisão.

Ainda no decorrer do ano de 2025, iniciou-se o processo de revisão do fluxo principal de trabalho do estaleiro — a Gestão de Projetos de manutenção, reparação, modernização e construção naval. Uma vez que a execução dos projetos decorre de forma integrada no ERP AGE, desencadearam-se revisões profundas a estes processos e, consequentemente, às ferramentas e módulos que os suportam. Estes novos processos e metodologias têm vindo a ser desenvolvidos com base nas melhores práticas do setor (como *PMI*, *Agile* e modelos híbridos).

Paralelamente, deu-se continuidade à modernização do parque informático, dos sistemas de comunicação e da infraestrutura de cibersegurança.

No domínio da inovação, manteve-se o fomento de parcerias com universidades, escolas e empresas, traduzido na realização de diversos projetos (disponíveis para consulta no *website* institucional, na secção do *InovAA – Centro de Inovação e Experimentação da Academia Arsenal*). Estas iniciativas continuam a focar-se na análise e no teste de novos equipamentos e tecnologias nos processos de engenharia do

estaleiro, validando e planeando a sua aplicação efetiva no "chão de oficina" e impulsionando a transformação digital.

Das ações na área de inovação destaca-se o projeto europeu COLOSSUS, desenvolvido num ecossistema de inovação colaborativo constituído por um consórcio de empresas financiado pelo programa Horizonte Europa.

O referido projeto atua na área do desenvolvimento e validação de soluções inovadoras para a segurança, resiliência e monitorização de infraestruturas marítimas e portuárias, recorrendo a sistemas autónomos e tecnologias de inteligência artificial aplicados a drones aéreos, marítimos e terrestres. Neste âmbito, a AASA assume um papel ativo na demonstração e validação operacional das tecnologias desenvolvidas pelo consórcio, contribuindo para o reforço da inovação, digitalização e segurança do setor marítimo-portuário europeu.

7. Desafios para 2026

No âmbito da sua estratégia de responsabilidade social, a AASA pretende, em 2026, reforçar as medidas já implementadas e desenvolver novas iniciativas que contribuam para a criação de valor social, para o bem-estar dos trabalhadores e para o fortalecimento das relações com a comunidade e demais partes interessadas, propondo-se concretizar as seguintes ações

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, avaliando a diferença entre o nível de ruído ambiente gerado pela atividade e o ruído residual (critério de incomodidade) e o nível sonoro equivalente determinado ao longo de um período de referência representativo dos períodos diurno, do entardecer e noturno (nível médio de longa duração).
- 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
- Monitorização dos efluentes gasosos de forma a conhecer os impactes ambientais que as atividades desenvolvidas têm nos meios recetores.

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;
- Ações de sensibilização sobre código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho promovendo um ambiente de trabalho íntegro, seguro e respeitador na AASA, estabelecendo orientações de conduta que previnam, inibam e corrijam qualquer forma de assédio moral ou sexual.
- Na dimensão do Plano de Igualdade de Género promover as medidas orientadas para a concretização dos objetivos estratégicos:
  - Ações de sensibilização sobre a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, bem como sobre as medidas já em vigor na Empresa;
  - Celebração de novos protocolos na área dos serviços de saúde e/ou bem-estar;
  - Atualização da brochura informativa sobre parentalidade;

Dimensão da Governação

- Elaboração dos relatórios de monitorização e avaliação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Atualização do Código de Conduta;
- Atualização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Reforço dos mecanismos de reporte de irregularidades, assegurando o adequado funcionamento do canal de denúncias;
- Promoção de ações de formação obrigatória em ética e *compliance* destinadas aos dirigentes e ações de sensibilização do Código de Ética e Conduta, transversais à AASA;;
- Reforço do programa de acolhimento de novos trabalhadores, incluindo conteúdos relacionados com ética, canal de denúncias, Código de Ética e Conduta e prevenção do assédio no local de trabalho; e
- Garantir a recolha anual das declarações de inexistência de conflitos de interesse, em conformidade com o Código de Conduta.