BALANÇO SOCIAL 2025

SMAS ALMADA

FICHA TÉCNICA

Título:
Balanço Social de 2025
Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada

Execução:
Departamento de Recursos Humanos/Divisão de Gestão e Desenvolvimento Pessoal

Data:
12 de Março de 2026

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO **1**
II. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO **2**
III. ORGANOGRAMA DOS SMAS DE ALMADA **3**
IV. RECURSOS HUMANOS **4**
1. Evolução dos efetivos no último triénio 4
2. Efetivos por Unidade Orgânica 4
3. Efetivos por cargo/carreira 5
4. Efetivos segundo a modalidade de vinculo 5
5. Estrutura Etária 6
6. Antiguidade na Administração Pública 7
7. Estrutura Habilitacional 7
8. Trabalhadores portadores de deficiência 8
9. Fluxo de entradas e saídas por cargo/carreira/categoria 9
10. Modalidades de horário de trabalho 9
11. Ausências 10
V. ENCARGOS COM PESSOAL 11
1. Estrutura Remuneratória 11
2. Total dos encargos com o pessoal 11
VI. SEGURANÇA E SAÚDE 12
VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL 13
VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA 14
1. Relações profissionais 14
2. Disciplina 14
IX. RESUMO DOS PRINCIPAIS INDICADORES 15

I - INTRODUÇÃO

O Balanço Social consiste num conjunto sistematizado de indicadores relativos às ações desenvolvidas num determinado período, no âmbito do cumprimento das metas e objetivos definidos, com o propósito de evidenciar a realidade do Organismo em matéria de gestão de recursos humanos.

O Balanço Social deve assumir-se como um instrumento técnico de gestão, não se limitando à descrição retrospetiva de dados. Deve permitir analisar a articulação do Organismo com o contexto socioeconómico, avaliar o desempenho e a evolução dos recursos humanos com base em indicadores financeiros, humanos e sociais e sustentar o processo de planeamento e tomada de decisão estratégica.

Para que tais objetivos sejam alcançados, é imprescindível que o Balanço Social, enquanto instrumento de gestão, constitua uma representação fidedigna dos factos ocorridos, assente em indicadores objetivos e em informação de natureza quantitativa e qualitativa, garantindo rigor, transparência e fiabilidade na análise organizacional.

Em síntese, o Balanço Social constitui um instrumento estratégico de gestão de recursos humanos, essencial para fundamentar a definição das melhores linhas de atuação e orientar a adoção de práticas conducentes a um serviço de excelência.

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública pelo Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornou-se obrigatório, a partir de 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Os indicadores aqui referenciados permitirão aos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada (SMAS), ao longo do ano e no âmbito da gestão corrente das diversas situações que se apresentam, identificar respostas e adotar soluções adequadas, promovendo uma atuação eficaz, eficiente e proativa.

II – IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

1. **Nome:** Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada
2. **Morada:** Praceta Ricardo Jorge n.º 2A
   2.1. **Localidade:** Pragal - Almada
   2.2. **Código postal:** 2804-543
   2.3. **Telefone:** 212 726 000
   2.4. **Correio eletrónico:** geral@smasalmada.pt
3. **Número de pessoa coletiva:** 680 017 763
4. **Código SIOE:** 875790839
5. **Natureza jurídica**

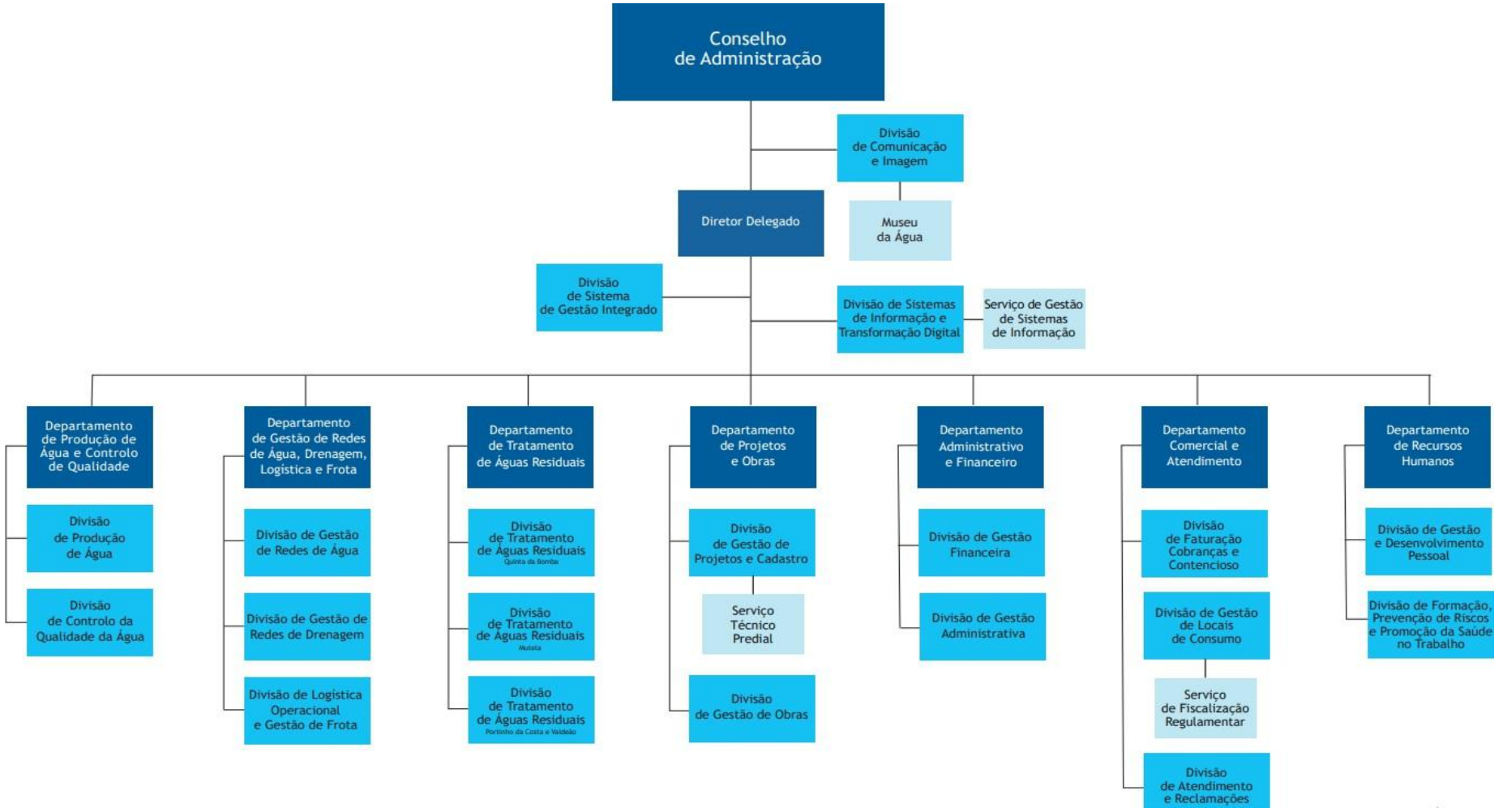
   Os **Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada (SMAS)** constituem um serviço público não personalizado, de interesse local, dotado de autonomia técnica, administrativa e financeira, gerido sob forma empresarial e com património autónomo no quadro da organização municipal, integrando-se na administração direta do município, nos termos do artigo 2.º do Despacho n.º 733/2023, de 13 de janeiro.
6. **Missão**

   O objetivo dos SMAS de Almada é garantir os serviços de abastecimento público de água e de recolha e tratamento de águas residuais domésticas e industriais no concelho, mediante um modelo organizacional de gestão orientado para a otimização dos resultados, valorizando os recursos humanos e tecnológicos, de modo a criar valor acrescentado para os clientes/utentes e para o município, nos termos do artigo 4.º do Despacho n.º 733/2023, de 13 de janeiro.
7. **Número de efetivos**

   Em 31 de dezembro de 2023: 458 Trabalhadores
   Em 31 de dezembro de 2024: 440 Trabalhadores
   Em 31 de dezembro de 2025: 430 Trabalhadores

III – ORGANOGRAMA DOS SMAS DE ALMADA

Diário da República, 2.ª série, n.º 10, de 13 de janeiro de 2023 - Despacho n.º 733/2023



IV. RECURSOS HUMANOS

1. Evolução dos efetivos no último triénio

Em 31 de dezembro de 2025, exerciam funções nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada, 430 trabalhadores, menos 10 que em 2024 e menos 28 que em 2023, verificando-se que em 2023 foi o ano em que se registou o maior número de trabalhadores a desempenhar funções nos serviços, nestes últimos 3 anos.

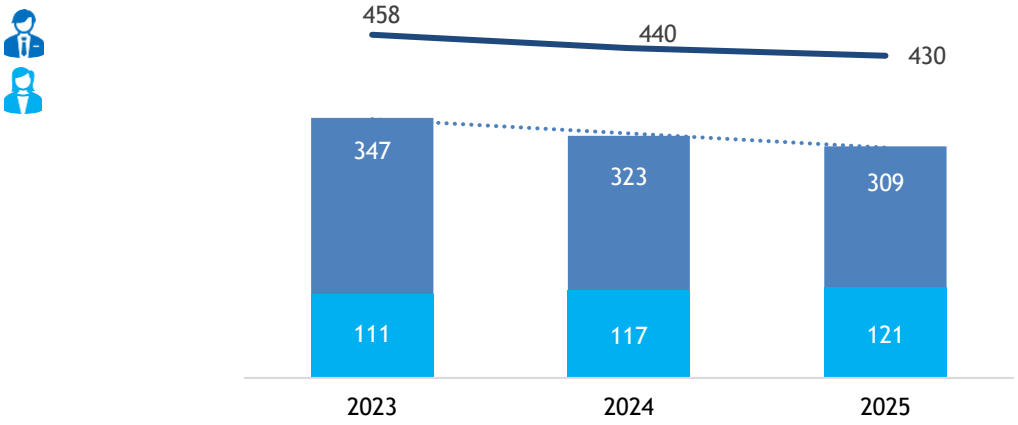


Gráfico n.º 1 – Evolução dos efetivos no último triénio por género

Assim, desta análise da distribuição dos trabalhadores por género, afere-se que a taxa de feminização é de 28,10%, existindo um ligeiro aumento em relação ao ano de 2024, em que a taxa se fixou em 26,60%.

2. Efetivos por unidade orgânica

No gráfico que se segue apresenta-se a distribuição dos efetivos por unidade orgânica (UO). Verifica-se que o Departamento de Gestão de Redes de Água, Drenagem, Logística e Frota concentra o maior número de trabalhadores, totalizando 139 efetivos. Comparativamente ao ano de 2024, regista-se uma ligeira diminuição de 7 trabalhadores, uma vez que, nesse ano, o referido departamento contava com 146 efetivos.

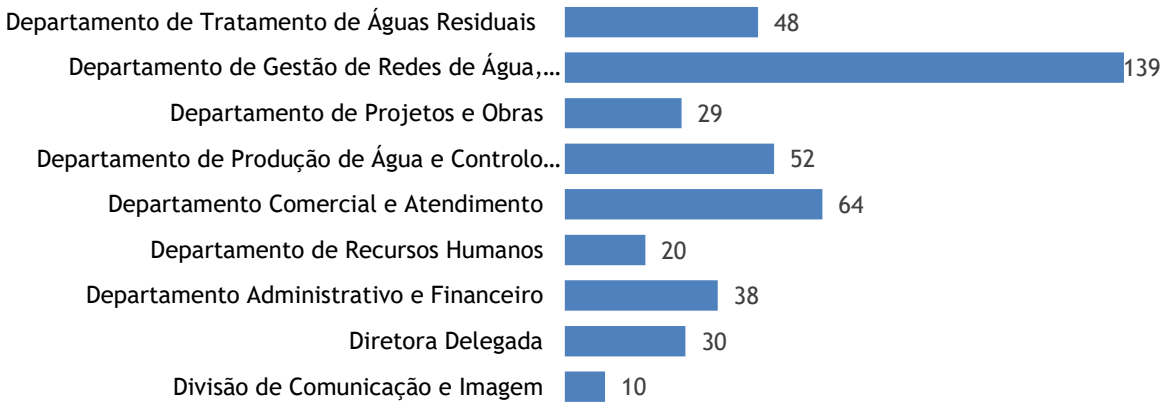


Gráfico n.º 2 – Efetivos por unidade orgânica

3. Efetivos por cargo/carreira

A 31 de dezembro de 2025 encontravam-se providos 23 cargos dirigentes, dos quais 1 de direção superior (género feminino) e 22 de direção intermédia (9 do género masculino e 13 do género feminino). Atendendo ao total de trabalhadores em exercício de funções, a ocupação de cargos dirigentes corresponde a um rácio de 5,35%.

A carreira com maior representatividade é a de assistente operacional, com um total de 215 trabalhadores (205 do género masculino e 10 do género feminino), correspondendo a metade do universo de trabalhadores em exercício de funções nos SMAS Almada.

Relativamente às carreiras de técnico superior e de especialista de sistemas e tecnologias de informação, que integram 78 trabalhadores (32 do género masculino e 46 do género feminino), apura-se um índice de tecnicidade de 18,14%.

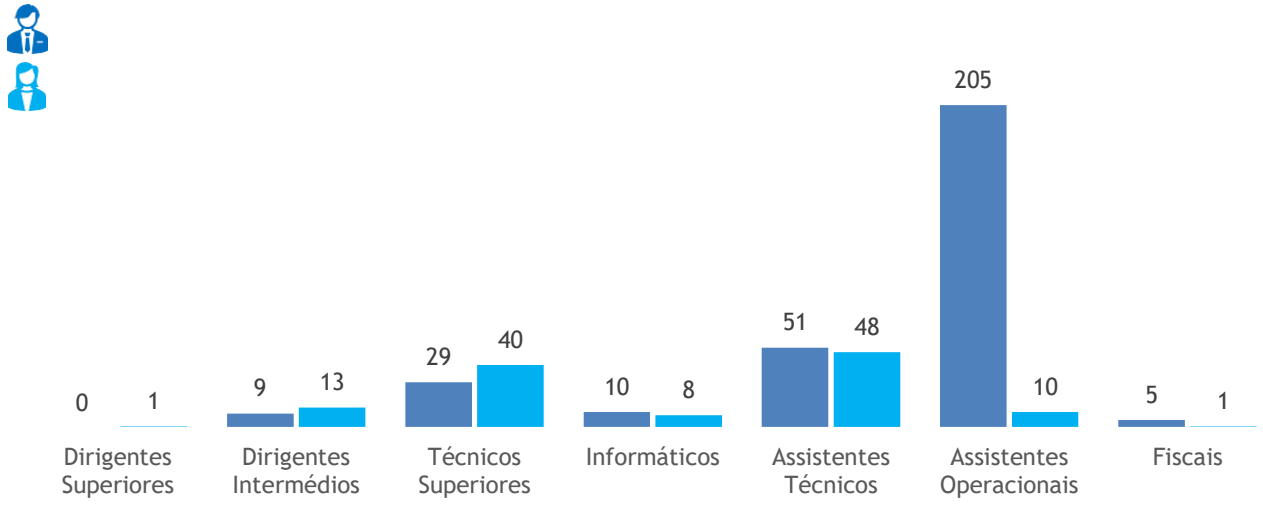


Gráfico n.º 3 – Efetivos por cargo/carreira e género

4. Efetivos segundo a modalidade de vínculo

No final do ano de 2025, encontravam-se em exercício de funções nos SMAS Almada 407 trabalhadores titulares de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, integrados nas carreiras do regime geral, designadamente técnico superior, assistente técnico, fiscal e assistente operacional, bem como no grupo de pessoal de informática.

Ao referido universo acresciam 23 trabalhadores a exercer cargos dirigentes, em regime de comissão de serviço.

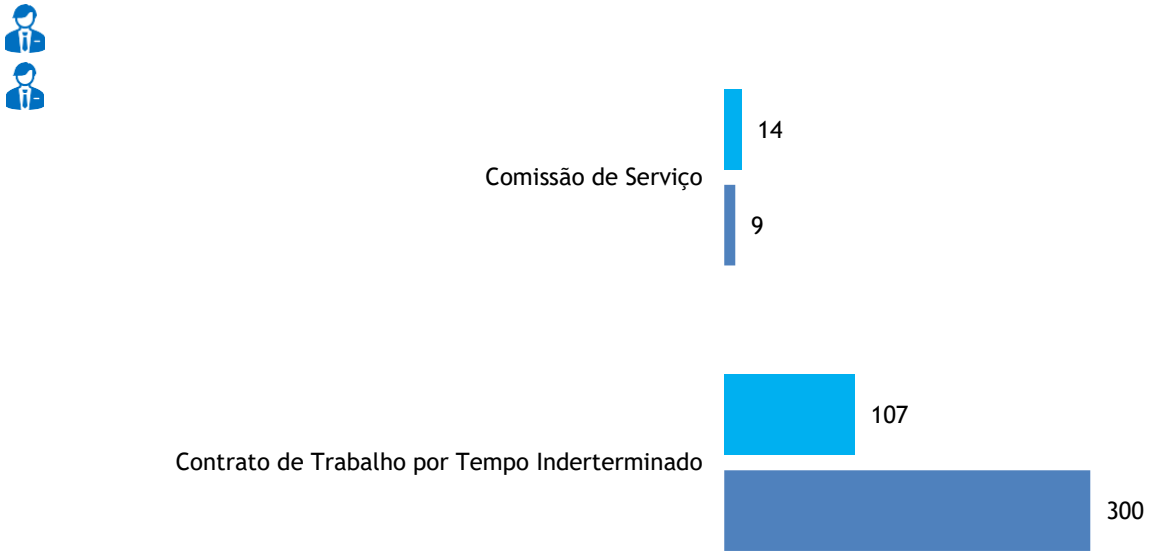


Gráfico n.º 4 - Efetivos segundo a modalidade de vínculo e género

5. Estrutura Etária

A estrutura etária dos trabalhadores dos SMAS de Almada varia entre os 20 e os 67 anos. A idade média é de 50 anos, mantendo-se inalterada face aos anos anteriores. Por escalões etários, verifica-se maior representatividade do género masculino no escalão dos 45 aos 49 anos e do género feminino no escalão dos 50 aos 54 anos.

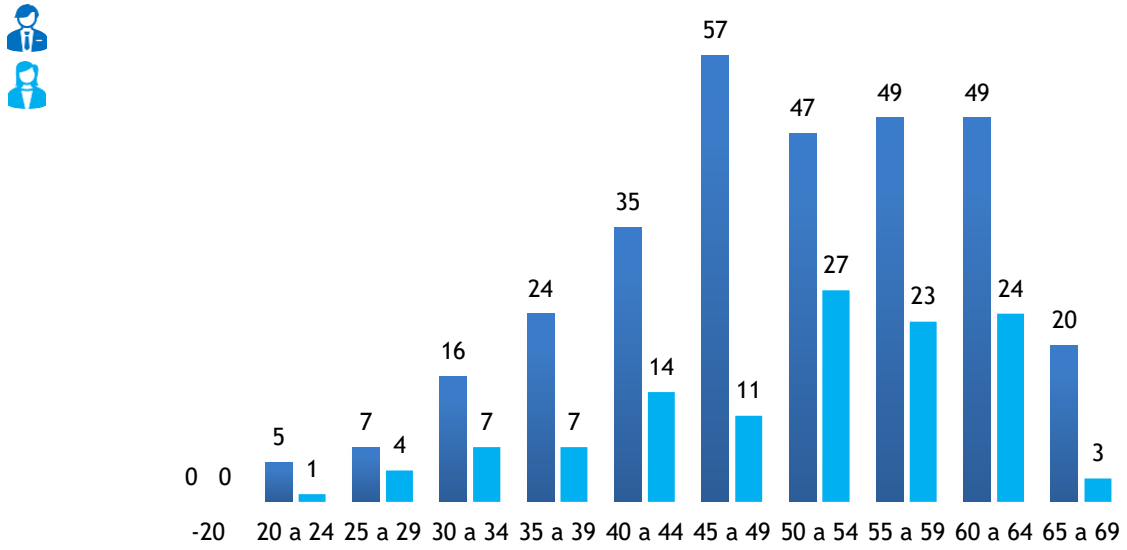


Gráfico n.º 5 – Estrutura etária e género

6. Antiguidade na Administração Pública

A antiguidade média dos trabalhadores é de 20 anos, sendo que o trabalhador com maior tempo de serviço iniciou funções nos SMAS de Almada em 1979. Relativamente à distribuição por escalões de antiguidade, destacam-se os intervalos "até 5 anos", com 89 trabalhadores, e "15 a 19 anos", com 62 trabalhadores. O intervalo "5 a 9 anos" apresenta o menor número de trabalhadores (26), mantendo-se esta distribuição em linha com a observada em 2024.

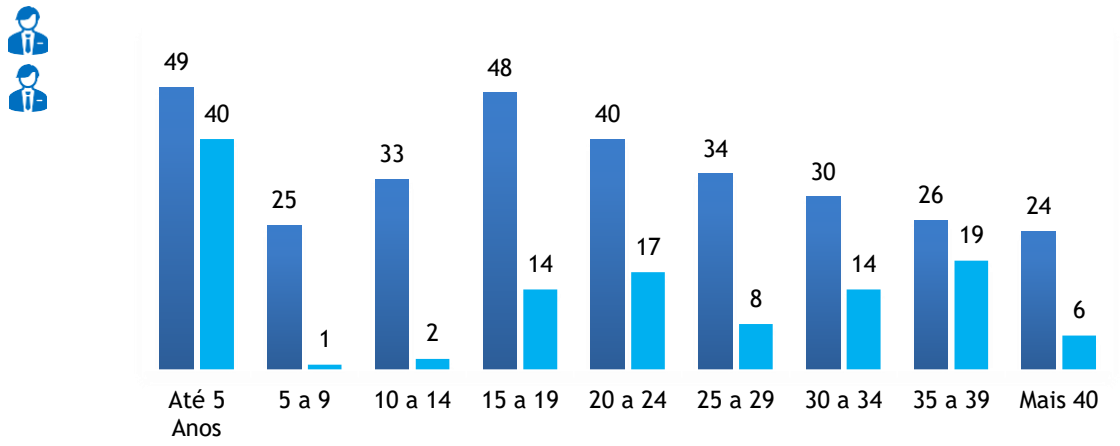


Gráfico n.º 6 – Trabalhadores por antiguidade e género

7. Estrutura Habilitacional

No total de trabalhadores em exercício de funções nos SMAS de Almada, 43,02% (185) possuem o 12.º ano de escolaridade, seguindo-se 23,49% (101) com habilitação superior. Este último valor evidencia o nível de tecnicidade da organização, correspondendo à proporção de trabalhadores com habilitação superior face ao universo total.

Relativamente à distribuição por género, verifica-se que o número de trabalhadores do sexo masculino com ensino básico e secundário é significativamente superior ao do sexo feminino. Em contrapartida, no ensino superior, predomina o sexo feminino, refletindo maior representatividade neste nível de escolaridade.

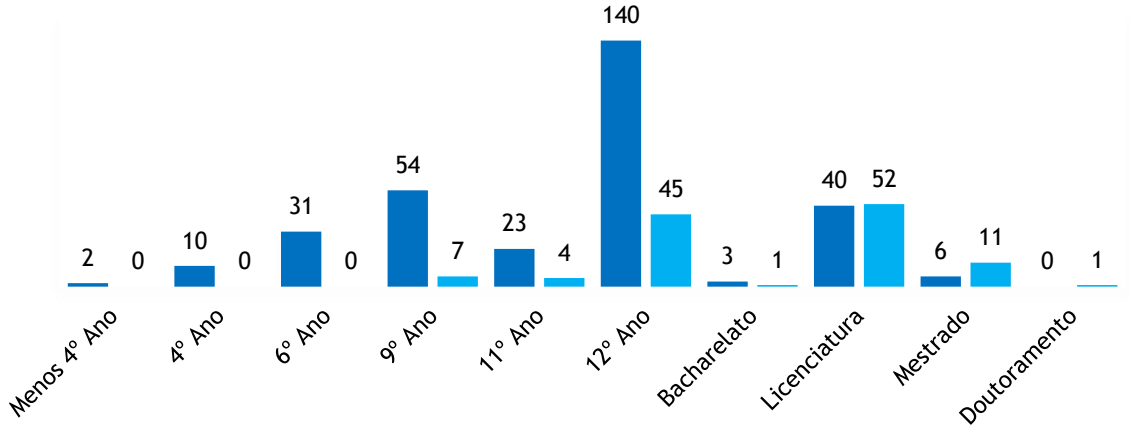


Gráfico n.º 7 - Habilitações literárias por género

8. Trabalhadores portadores de deficiência

Do total de 430 trabalhadores em exercício de funções, 19 eram portadores de deficiência, dos quais 8 pertenciam à carreira de Assistente Operacional. Consequentemente, a taxa global de trabalhadores portadores de deficiência situa-se em 4,42%.

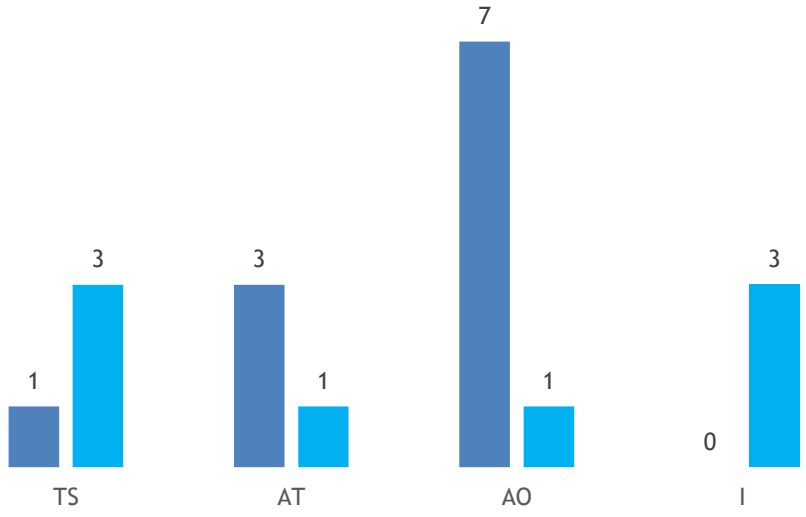


Gráfico n.º 8 - Trabalhadores portadores de deficiência por carreira e género

9. Fluxo de entradas e saídas por cargo/carreira/categoria

No ano de 2025, registaram-se 44 entradas e 53 saídas de trabalhadores nos SMAS Almada, distribuídas pelos diferentes cargos/carreiras.

O total de entradas corresponde a uma taxa de recrutamento de aproximadamente 10,23% face ao universo de 430 trabalhadores em exercício de funções, enquanto o total de saídas representa uma taxa de rotatividade de cerca de 12,33%.

A taxa de reposição, que reflete a proporção de entradas em relação às saídas, situou-se em 83,02%, evidenciando que nem todas as saídas foram substituídas, resultando numa ligeira redução líquida do efetivo.

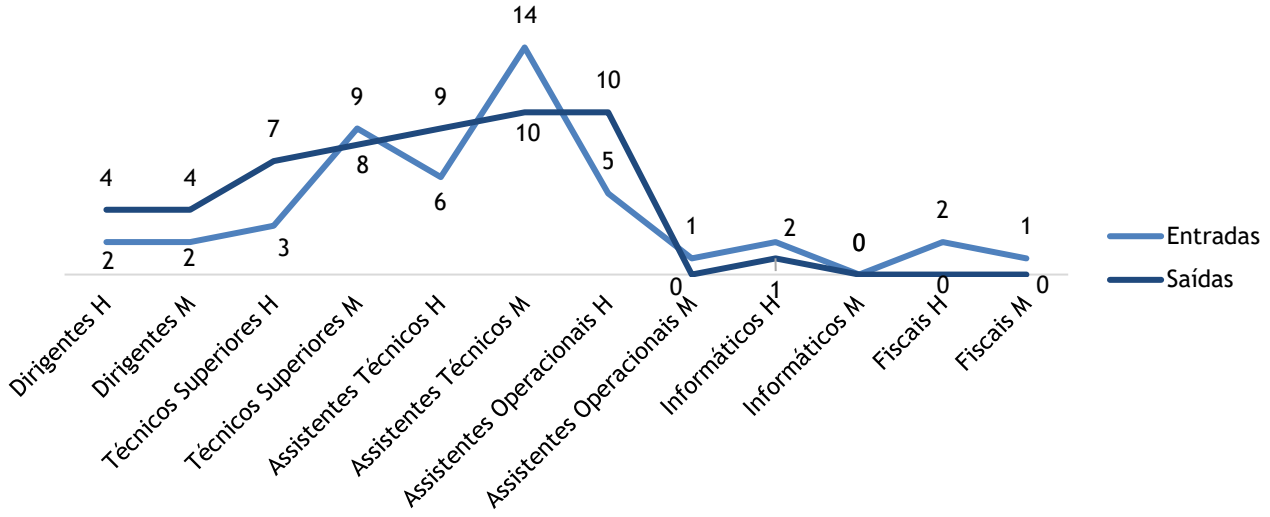


Gráfico n.º 9 – Fluxos de entradas e saídas por grupo/cargo/carreira e género

10. Modalidades de horário de trabalho

Em 2025, e considerando o regime adotado nos SMAS de Almada, 166 trabalhadores beneficiavam de horário flexível (85 homens e 81 mulheres), seguindo-se a modalidade de turnos, com 131 trabalhadores (128 homens e 3 mulheres).

Outras modalidades de horário registavam 89 trabalhadores com horário desfasado (78 homens e 11 mulheres), 21 trabalhadores com jornada contínua (11 homens e 10 mulheres) e 23 dirigentes com isenção de horário (9 homens e 14 mulheres).

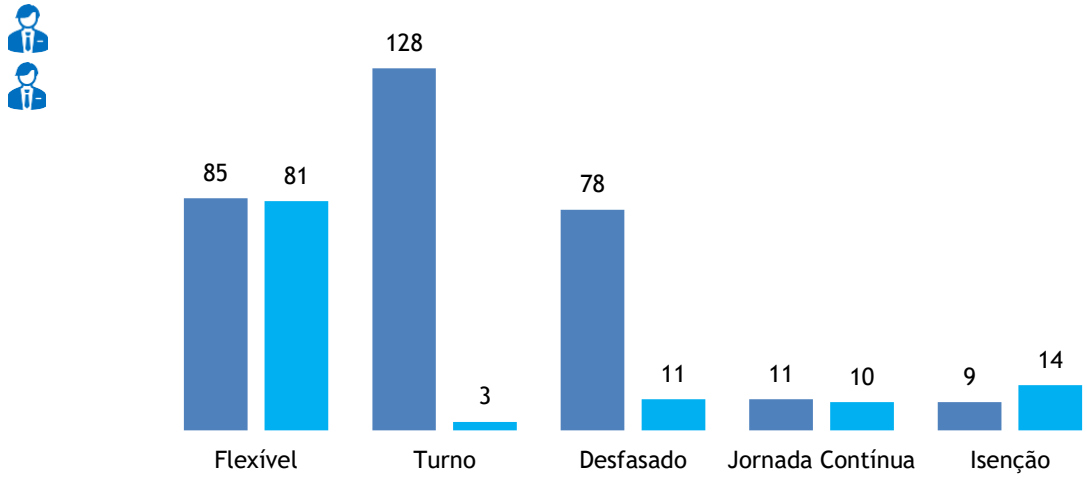


Gráfico 10 - Horário de trabalho por género

11. Ausências

No ano de 2025, considerando um universo de 430 trabalhadores e um total de 107.930 dias úteis potenciais, registaram-se 14.053 dias de ausência, correspondendo a uma taxa de absentismo de 13,02%.

Estas ausências foram motivadas, essencialmente, por doença do trabalhador (7.430 dias), acidentes de trabalho ou doença profissional (3.298 dias) e outros motivos (1.555 dias), designadamente situações não imputáveis ao trabalhador, internamento hospitalar, tratamentos ambulatórios e consultas médicas, bem como cumprimento de obrigações legais, entre outros, conforme ilustrado no gráfico infra.

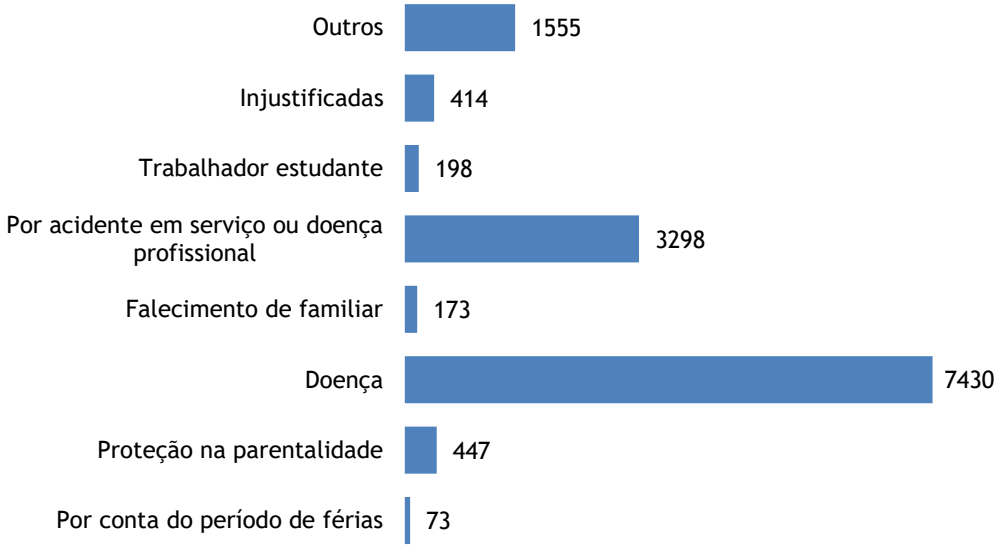


Gráfico n.º 11 – Ausências

V. ENCARGOS COM PESSOAL

1. Estrutura Remuneratória

Sendo o mês de referência dezembro de 2025 e considerando a estrutura remuneratória dos trabalhadores dos SMAS de Almada, com base na remuneração base ilíquida, verifica-se que o escalão mais representativo é o intervalo entre 878,41 € e 1.000,00 €, abrangendo 171 trabalhadores, o que corresponde a 39,77% do total de trabalhadores.

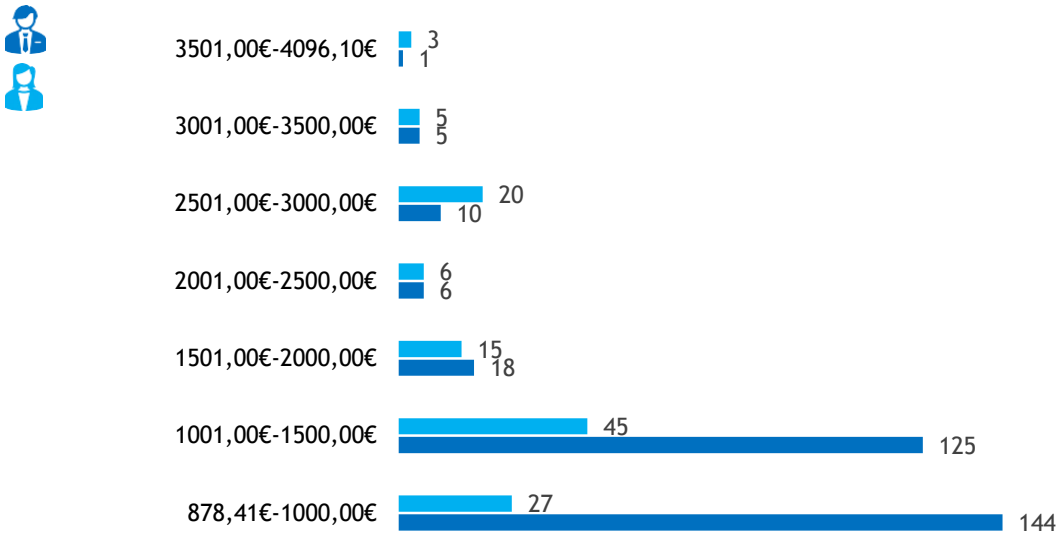


Gráfico n.º 12 – Estrutura remuneratória por género

2. Total dos encargos com o pessoal

No exercício de 2025, os gastos com pessoal ascenderam a 8.472.354,39€, respeitantes a remunerações ilíquidas.

Os encargos com suplementos remuneratórios totalizaram 1.225.361,48€, refletindo essencialmente custos associados a trabalho extraordinário, suplemento de penosidade e insalubridade, trabalho por turnos, abono para falhas, ajudas de custo, ajudas de representação e funções de secretariado. Estes encargos decorrem das especificidades operacionais e das exigências funcionais inerentes à atividade desenvolvida.

No que respeita às prestações sociais, registou-se um montante global de 592.326,16€, sendo que a componente mais significativa corresponde ao pagamento de subsídios de refeição, no valor de 573.216,00€, representando a quase totalidade desta rubrica.

Como se pode verificar no gráfico infra os encargos com o pessoal denotam um acréscimo sobretudo na remuneração base dos trabalhadores fruto essencialmente dos acréscimos remuneratórios, resultantes da aplicação da atualização da Tabela Remuneratória Única.

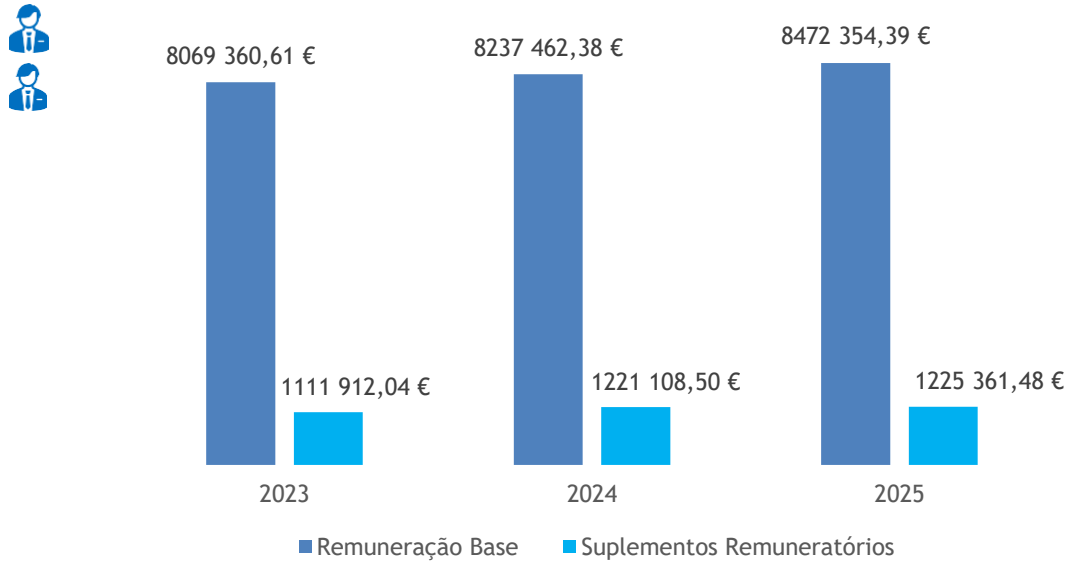


Gráfico n.º 13 – Encargos com pessoal no último triénio

VI. SEGURANÇA E SAÚDE

No exercício de 2025, no âmbito da Medicina do Trabalho, foram realizados 733 exames médicos, distribuídos em 34 exames de admissão, 295 exames periódicos e 404 exames ocasionais e complementares, assegurando a vigilância da saúde dos trabalhadores e a prevenção de riscos laborais.

Durante o ano registaram-se 38 acidentes de trabalho, correspondendo a uma taxa efetiva de 8,84% resultando em 1.800 dias de trabalho perdido.

As ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho abrangeram 486 formandos, tendo sido realizadas 46 ações ao longo do período em análise. Estas iniciativas tiveram como objetivo reforçar a prevenção de riscos profissionais, promover comportamentos seguros e contribuir para a melhoria das condições de trabalho.

De entre as ações desenvolvidas, destacam-se as formações em Espaços Confinados e Trabalhos em Altura, pela sua relevância na prevenção de riscos específicos associados a estas atividades. Paralelamente, foram também promovidas iniciativas de promoção da saúde no local de trabalho, nomeadamente campanhas de vacinação contra a gripe, contribuindo para a proteção da saúde dos trabalhadores e para a redução do absentismo por doença.

VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Conforme se pode observar no gráfico abaixo, a área de Segurança e Higiene no Trabalho concentrou o maior número de ações de formação realizadas, com 46 ações, refletindo a prioridade atribuída à prevenção de riscos profissionais e à promoção de condições de trabalho seguras.

Seguiu-se a área da Informática, com 25 ações de formação, evidenciando a importância do reforço das competências digitais e da adaptação às ferramentas tecnológicas utilizadas no desempenho das funções.

Foram igualmente realizadas 18 ações na área da Gestão e Administração, 17 na área do Direito, 13 na área da Proteção do Ambiente e 6 na área da Contabilidade e Fiscalidade.

A distribuição das ações de formação pelas diferentes áreas evidencia uma estratégia orientada para o desenvolvimento contínuo de competências técnicas e transversais, procurando responder às necessidades organizacionais, promover a atualização de conhecimentos e contribuir para a melhoria do desempenho individual e coletivo dos trabalhadores.

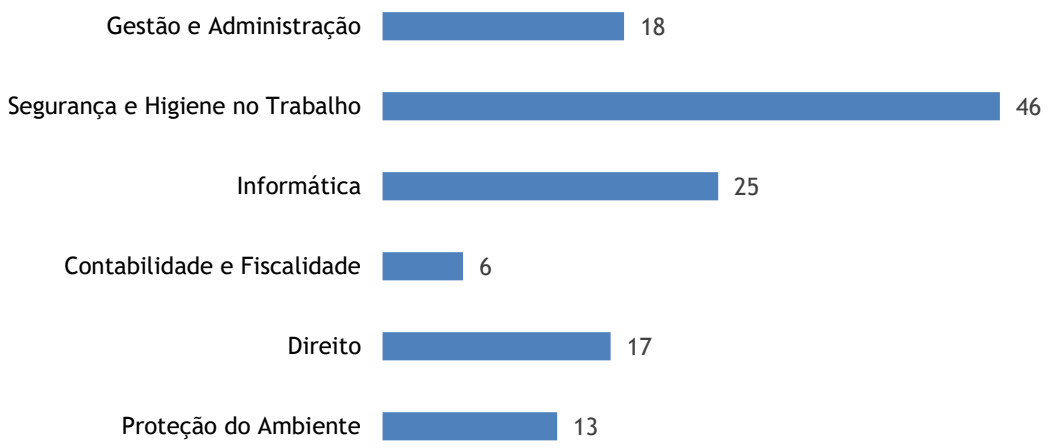


Gráfico n.º 14 - Número de ações de formação realizadas por área temática

A análise da distribuição dos participantes por carreira evidencia uma maior preponderância dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico, seguindo-se, em termos de representatividade, os trabalhadores pertencentes à carreira de técnico superior.

O custo total das ações de formação em 2025 ascendeu a 107.862,35€.

A análise da distribuição dos participantes por carreira evidencia uma maior preponderância dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico, seguindo-se, em termos de representatividade, os trabalhadores pertencentes à carreira de técnico superior. Esta distribuição reflete a orientação das ações de formação para responder às necessidades específicas de cada carreira e ao desenvolvimento de competências estratégicas para a organização.

Relativamente aos encargos associados à formação, o custo total das ações realizadas em 2025 ascendeu a 107.862,35€, evidenciando o investimento contínuo da organização na qualificação e valorização dos seus recursos humanos, enquanto fator determinante para a melhoria do desempenho e da eficiência organizacional.

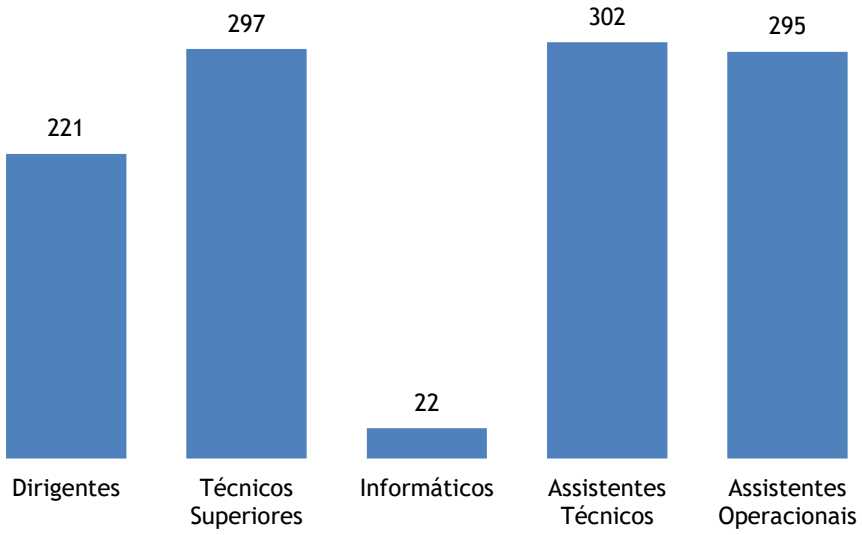


Gráfico n.º 15 – Distribuição das participações em ações de formação por cargo/carreira

VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

1. Relações profissionais

Em 31 de dezembro de 2025, os SMAS de Almada registavam 156 trabalhadores sindicalizados, correspondendo a 36,28% do total de trabalhadores ao serviço nessa data.

Este indicador reflete a representatividade dos trabalhadores organizados em associações sindicais.

2. Disciplina

Em 2025, foram instaurados sete processos disciplinares nos SMAS Almada, dos quais três transitaram para o ano seguinte. Registaram-se ainda dois processos arquivados.

Quanto às medidas aplicadas, verificou-se a imposição de uma repreensão escrita, uma suspensão e dois despedimentos por factos imputáveis aos trabalhadores.

IX. RESUMO DOS PRINCIPAIS INDICADORES

430 Trabalhadores	5,35% | Rácio de trabalhadores por Dirigente
28,10% | Taxa de feminização	23,49% | Índice de tecnicidade
50 anos | Nível etário médio	35,81% | Taxa de envelhecimento
20 anos | Média de anos de antiguidade	13,02% | Taxa de absentismo
10,23% | Taxa de admissões	12,33% | Taxa de saídas
39,77% de trabalhadores com remuneração entre 878,41€ e 1000,00€	264,42% | Taxa de participação em ações de formação
8,84% | Taxa de incidência de acidentes de trabalho	1,11% | Taxa de investimento em formação