

ÍNDICE

NO	TA INTRODUTÓRIA	3
1.	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	4
2.	MOVIMENTOS DE PESSOAL	9
3.	ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	10
4.	PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	11
5.	HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	13
6.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	13
7.	GASTOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO	15

NOTA INTRODUTÓRIA

O ano de 2021 foi marcado pela necessidade de responder a um conjunto de solicitações, incluindo algumas não previstas no Plano de Atividades, às quais, pese embora a elevada exigência, a ANACOM não deixou de dar cumprimento. Esta prestação só foi possível graças ao profissionalismo e dedicação de todos os colaboradores, cujo desempenho e espírito de equipa reforçaram o Regulador como entidade independente, isenta, rigorosa e transparente. Para tal contribuiu igualmente o facto de ter entrado em funcionamento o novo modelo organizativo da ANACOM, iniciado no final do ano anterior, o qual tornou esta Autoridade mais ágil, mais integrada e multidisciplinar. Assim, a organização passou a estar ainda mais capacitada para enfrentar os diversos desafios sectoriais, nas comunicações eletrónicas, nos serviços postais e nas atividades espaciais.

O Balanço Social de 2021 é um instrumento que fornece um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros. Em 31 de dezembro de 2021, encontravam-se em exercício de funções na ANACOM 384 pessoas, incluindo 5 destacados na Fundação Portuguesa das Comunicações (FPC) e os cinco membros do Conselho de Administração. Além desses, encontravam-se a prestar serviço fora da ANACOM 4 colaboradores cedidos por interesse público a outras entidades.

De 2013 a 2015 o número total de colaboradores não sofreu oscilação significativa, registando-se em 2016 uma ligeira subida. Já no período de 2017-2020 houve um decréscimo de 22 colaboradores no total. Em 2021, o número de colaboradores voltou a subir em 6 colaboradores, conforme a evolução de ativos, apresentada na figura 1 (pág. 6).

O nível habilitacional dos colaboradores tem vindo a aumentar significativamente, nos últimos anos, representando as pessoas com formação superior (universitária e politécnica), no final de 2021, 63% do total da população do Regulador.

A política de formação e desenvolvimento das pessoas é uma prioridade da ANACOM, na medida em que constitui um fator crítico na procura da excelência no desempenho e na orientação para os resultados. Nesse contexto, no ano 2021 deu-se continuidade à estratégia de desenvolvimento dos recursos humanos iniciada em 2020, prosseguindo-se a mudança decorrente da implementação do novo modelo organizativo da ANACOM, apostando na aceleração para a transformação digital (com a disponibilização de novos

instrumentos de recursos humanos em plataformas eletrónicas e a dinamização de programas de formação e de desenvolvimento *online*), no âmbito do trabalho remoto e da colaboração em modo virtual.

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Plano de pessoal

O Plano de Meios da ANACOM para 2021, previa 423 colaboradores no seu quadro de pessoal, tendo-se registado, em 31 de dezembro desse ano, 384 efetivos, número que inclui 5 administradores, 20 diretores e 16 chefes de divisão. Além destes, 4 colaboradores encontravam-se cedidos por interesse público a diversas entidades.

Os grupos funcionais previstos no Acordo de Regulamentação Coletiva de Trabalho (ARCT), ou Acordo de Empresa (AE)¹, são os seguintes:

- Quadros superiores: integra o grupo funcional de consultor principal (CSP); o grupo funcional de consultor (CST) e o grupo funcional de técnico superior (TSP);
- Quadros médios: integra o grupo funcional de técnico especialista (TES);
- Profissionais qualificados: integra o grupo funcional de assistente administrativo (ASA);
- Profissionais semiqualificados: integra o grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA).

No período de 2010-2021, o número total de efetivos manteve-se estável até 2018, com ligeiras oscilações, tendo no ano de 2019, apresentado a maior queda no número de colaboradores. Em 2021, o número de efetivos da ANACOM registou uma subida (de 377 em 2020, para 383 em 2021), numa tentativa de reposição de perdas ocorridas em anos anteriores, antecipando-se assim uma estratégia de gestão antecipada da dinâmica geracional/demográfica, que ocorrerá nesta década.

_

¹ Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 42, de 15 de novembro de 2009.

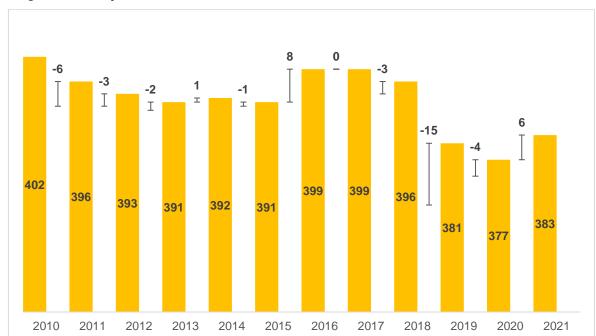
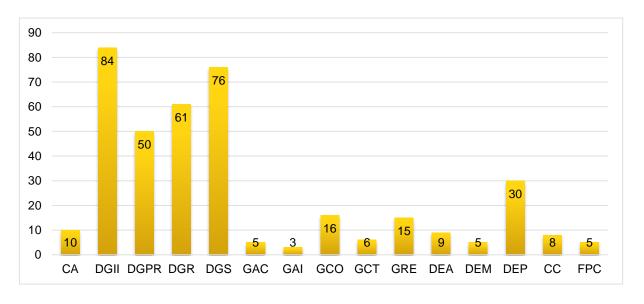


Figura 1 - Evolução de efetivos 2010 - 2021

Figura 2 - Distribuição por unidade orgânica a 31/12/2021



Nota: ¹CONS.ADM. – Conselho de Administração; DGII – Direção Geral de Informação e Inovação; DGPR – Direção Geral de Gestão de Pessoas e Recursos Financeiros; DGR – Direção Geral de Regulamentação; DGS – Direção Geral de Supervisão; GAC – Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração; GAI – Gabinete de Auditoria Interna; GCO – Gabinete de Contencioso – GCT – Gabinete de Comunicação; GRE – Gabinete de Relações Externas; DEA – Delegação dos Açores; DEM – Delegação da Madeira; DEP – Delegação do Porto; CC – Centro Comum e FPC – Fundação Portuguesa das Comunicações.

Distribuição por género

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que, no final de 2021, 52% eram do género masculino (201) e 48% do género feminino (183). A distribuição por género tem-se mantido estável ao longo dos últimos 8 anos, observando-se uma tendência para a igualização.

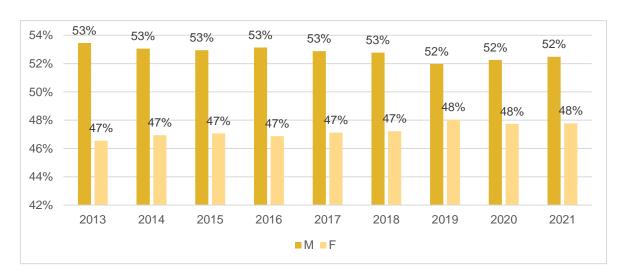


Figura 3 - Distribuição por Género 2013 - 2021

Nos cargos de direção e chefia a distribuição apresenta-se também uma representação mais significativa do género masculino. Com efeito, em 2021, 69% dos cargos de direção e chefia foram desempenhados por colaboradores homens e apenas 31% por mulheres, situação decorrente da entrada em funcionamento de uma nova estrutura organizacional, que teve por sustentação um procedimento concursal aberto interna e externamente.

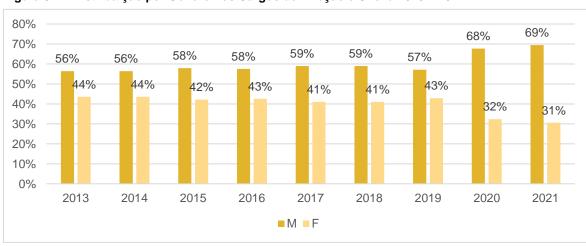


Figura 3.A - Distribuição por Género nos Cargos de Direção e Chefia 2013 - 2021

Estrutura etária

Entre 2012 e 2020 a estrutura etária da ANACOM evoluiu da forma apresentada na tabela seguinte (figura 5), constatando-se um envelhecimento da população de 5 anos. Em 2021 a média de idades voltou a subir, estando posicionado nos 52,1 anos. Constata-se, ainda assim, que 65,1% dos colaboradores, se encontram posicionados no intervalo dos 45 aos 59 anos de idade, o que reflete a necessidade cada vez mais crítica de assegurar o rejuvenescimento do quadro de pessoal da ANACOM, bem como a sustentabilidade da base de conhecimento.

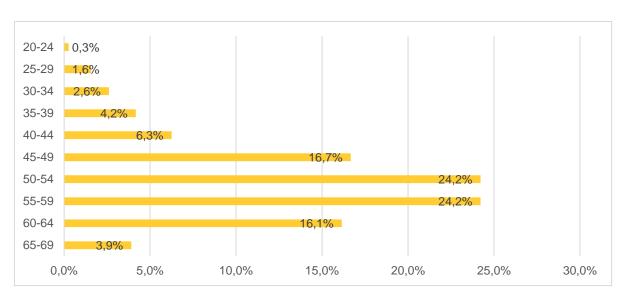
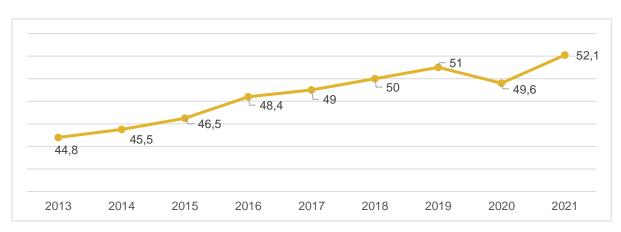


Figura 4 - Estrutura etária no ano de 2021





Estrutura por antiguidade

Na ANACOM mais de 77% dos colaboradores encontram-se acima dos 20 anos de antiguidade, centrando-se o maior número no intervalo entre os 30 e os 34 anos de antiguidade, conforme ilustrado na tabela seguinte.

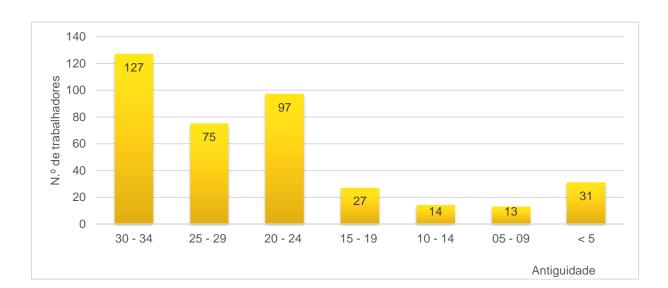


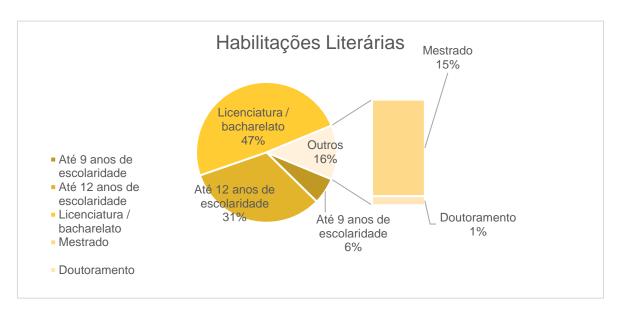
Figura 6 - Número de colaboradores por antiguidade

Estrutura habilitacional

No que respeita às habilitações literárias, em 2021 os colaboradores encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 241 colaboradores (63%) com formação superior, dos quais 56 com mestrado e 4 com doutoramento;
- 121 colaboradores (31%) detentores do 11.º ou 12.º ano de escolaridade;
- 22 colaboradores (6%) com escolaridade até ao 9.º ano, inclusive.

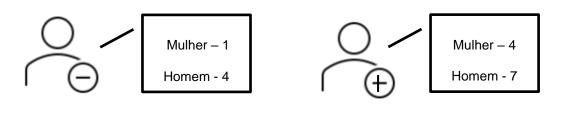
Figura 7 - Habilitações Literárias



2. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Admissão/cessação de funções

Em 2021, observou-se a admissão de 11 colaboradores e 5 cessações de contratos de trabalho, que abrangeram 2 passagens à reforma por velhice, 1 morte e 2 revogações de contrato por iniciativa própria. A taxa de rotatividade de pessoal foi de 2,08%.



5 SAIDAS 11 ENTRADAS

3. ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Seleção e recrutamento

No âmbito da implementação da nova estrutura organizacional da ANACOM em 2021, teve continuidade o programa de recrutamento de perfis profissionais considerados essenciais na preparação da ANACOM para as necessidades futuras, de modo a garantir o rejuvenescimento, a melhor adequação dos recursos humanos aos desafios que se colocam e a sustentabilidade da organização. Nesse sentido, foram recrutados 3 juristas, 3 economistas, 2 advogados, 1 engenheiro de TI, 1 engenheiro eletrotécnico e 1 cientista de dados.

Mudanças de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho

Em 2021, com efeitos reportados a janeiro, foram aprovadas todas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão decorrentes da aplicação das normas de progressão na carreira profissional previstas na cláusula 5.ª do Regulamento de Carreiras anexo ao AE da ANACOM.

Foi ao nível dos quadros superiores, que engloba os grupos funcionais de TSP, CST e CSP, correspondendo a 128 colaboradores, que se registou uma maior percentagem de progressões na carreira (71%).

Os assistentes técnicos, categoria que enquadra os grupos funcionais TES e ASA, registaram 18% de progressões, correspondendo a 32 colaboradores.

Foram também aprovadas valorizações remuneratórias não obrigatórias, ao abrigo do AE, o que se revestiu importância particular uma vez que a concretização de progressões do tipo excecional constitui uma peça chave no reconhecimento e recompensa do desempenho, contribuindo igualmente para a atração e retenção de talento, num enquadramento cada vez mais global e competitivo.

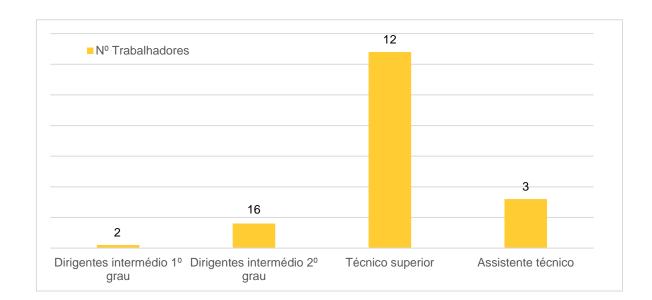


Figura 8 - Distribuição das mudanças de posição remuneratória por grupo profissional

Nota: As progressões dos dirigentes intermédios 1º e 2º grau, reportam às evoluções na carreira técnica

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

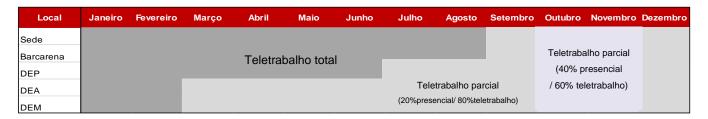
Modalidades de horários praticados

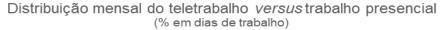
Em 2021 foram utilizados os seguintes horários de trabalho:

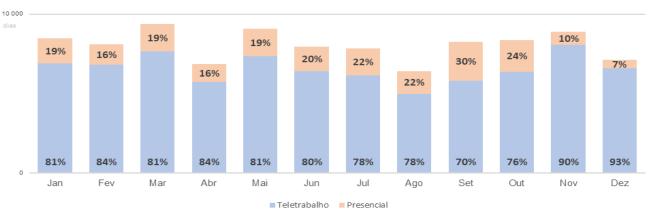
- 254 colaboradores horário flexível;
- 58 colaboradores isenção de horário de trabalho;
- 15 colaboradores horário por turno;
- 47 colaboradores horário desfasado;
- 9 colaboradores horário rígido;
- 1 colaboradora horário em tempo parcial.

Durante o ano 2021, no âmbito do plano de contingência devido à COVID-19 e com base nas medidas decretadas pelo Governo, a ANACOM adotou 2 regimes de teletrabalho, o teletrabalho total e o teletrabalho parcial, conforme figura abaixo (figura 9). No global, os colaboradores estiveram 81% em teletrabalho e 19% em trabalho presencial.

Figura 9 - Regimes de Teletrabalho em 2021 e distribuição mensal







Trabalho suplementar

No ano em referência foram prestadas 3.739 horas de trabalho suplementar, o que representa um decréscimo de 275% relativamente a 2020, justificado pelo términus do processo de migração da Televisão Digital Terrestre (TDT) em que a ANACOM assumiu o apoio aos utilizadores, recorrendo predominantemente à força de trabalho interno. A sua distribuição foi a seguinte:

- Trabalho suplementar diurno nos dias úteis 1.273 horas;
- Trabalho suplementar em dias de descanso semanal (obrigatório e complementar) –
 483 horas;
- Trabalho suplementar noturno 292 horas;
- Trabalho em dias feriados 220 horas.

Absentismo

No decurso de 2021, o número total de ausências dos colaboradores da ANACOM correspondeu a 3.851 dias, mais 6% do que em 2020. O acréscimo dos dias de absentismo resulta do aumento registado nos dias de doença do trabalhador ou de familiares.

Caracterização das ausências

As ausências têm a seguinte caracterização:

- 2.953 dias (76,6%) doença do trabalhador ou de familiares, representando um acréscimo face a 2020 (em que se registaram 2.127 dias de falta por estes motivos);
- 598 dias (15,6%) proteção por parentalidade, representando um decréscimo face a 2020 (com 1.086 dias de falta);
- 300 dias (7,8%) outros motivos, representando um decréscimo face a 2020 (com 434 dias de falta).

5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes de trabalho

No decurso de 2021 não foram registados acidentes de trabalho.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em contexto de trabalho remoto desenvolvido total ou parcialmente em 2021, a ANACOM reforçou a sua aposta na formação online com vista a dar resposta às necessidades formativas previstas em plano ou de carácter pontual (*ad hoc*), dando assim continuidade à operacionalização de uma estratégia de desenvolvimento cada vez mais focada no panorama digital, com ganhos significativos na gestão do tempo, dos espaços de trabalho e da disponibilidade dos colaboradores para participarem em ações de formação.

A destacar a nova versão do Programa de Acolhimento e Integração, "Bem-Vindo", com a adaptação ao modelo virtual, permitindo de uma forma rápida e eficaz acolher e envolver os colaboradores recém-chegados à organização, contribuindo para que se sintam bem-vindos e integrados no seio das equipas e no propósito da ANACOM. O Programa contou

ainda com a implementação de uma ferramenta de e-learning que se revelou essencial na comunicação da informação desejada ao longo do Programa. O volume de horas de formação, no âmbito do Programa de Acolhimento e Integração, representou 2% do total.

Em 2021 foram realizadas 159 ações de formação – interna, interempresas, ou à medida da ANACOM -, que representaram 13 mil horas de formação, traduzindo um crescimento de 4% face a 2020.

As 13 mil horas de formação em 2021 incluíram um leque diversificado de áreas de conhecimento, sobressaindo a formação em língua inglesa (com 26% do volume de horas), as competências digitais (10%) e o conhecimento da atividade e da organização (que alcançaram 8% do volume de horas de formação).

A plataforma digital de formação informal corporativa contribuiu para a continuidade imediata da atividade formativa do Regulador, possibilitando assim a atualização de competências digitais, comportamentais e de gestão, representando 12% do volume de horas de formação.

A formação interna assumiu um lugar de destaque em 2021, com um total de 982 participações e um volume de 1048 horas. A relevar as ações de formação e webinares direcionadas ao fortalecimento do conhecimento da atividade e da organização.

Por sua vez, foram cofinanciados, em 2021, uma pós-graduação na área das tecnologias de informação, um mestrado em segurança de informação e Direito do ciberespaço e dois doutoramentos com especialização em políticas públicas.

Quadro 1.3 - Principais indicadores de formação	2021	2020	2019
•			
Número de ações	159	504	254
Número de participações	2179	3662	1863
Número de horas de formação	13 263	12 349	11 686
Número de horas de formação/N.º médio de trabalhadores	35	34	31
Gastos de formação (milhares de euros)	187	111	138
Gastos de formação/ Gastos com pessoal	0,8%	0,5%	0,6%
Gastos de formação/N.º médio de trabalhadores (euros)	501	303	366

A execução do plano de formação em 2021 ascendeu a um total de cerca de 187 mil euros, traduzindo-se na concretização de 159 ações, 2179 participações e 13 263 horas de formação, correspondendo a uma média de 35 horas e a um investimento de 501 euros de formação por colaborador.

No âmbito da partilha e do acesso ao conhecimento, foram desenvolvidas várias iniciativas internas que envolveram a participação transversal dos colaboradores e a constituição de equipas multidisciplinares, destinadas a apoiar o Conselho de Administração na identificação de propostas de melhoria na organização e no funcionamento da ANACOM. Esta dinâmica de colaboração teve igualmente por objetivo incentivar a colaboração interna, participada e transparente, na resolução de matérias relevantes para o futuro da Autoridade, a par da oportunidade de aprendizagem contínua que é proporcionada pela troca de experiências e conhecimento dos colaboradores, num ambiente que estimula simultaneamente a criatividade e a abertura à mudança.

7. GASTOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO

Gastos com pessoal

Os gastos com o pessoal ascenderam a €24 336 milhares de euros, constatando-se não haver variação percentual em relação a 2020 (0%). Os gastos com as remunerações não sofreram variação percentual dado que os fatores que implicaram variações positivas, resultantes dos aumentos registados nas progressões nas carreiras em 2021, bem como do aumento nos quadros de pessoal, que passaram de 377 colaboradores em 2020 para 383 colaboradores em 2021, foram compensados pelas reduções relacionadas com o facto de não ter havido acréscimos da tabela salarial, contrariamente ao que sucedeu no exercício de 2020 (de acordo com a legalmente estipulado pelo Orçamento de Estado), pela diminuição do trabalho extraordinário e da atribuição de subsídio de isenção de horário de trabalho, devido ao projeto da migração da TDT, que finalizou em 2020, bem como pelas reformas de algumas chefias de topo e intermédias.

Gastos com formação

O orçamento da ANACOM previu, para 2021, a verba global de 280 000 euros (incluindo IVA à taxa normal em vigor) na rubrica de Custos com Pessoal – Formação. Desses, foram investidos 187 482 euros, verificando-se um acréscimo de 6% face a 2020, e que representa um investimento médio de 14 euros por hora de formação e de 501 euros por colaborador.

Em 2021, verificou-se uma evolução bastante positiva relativamente ao investimento em formação por colaborador, quando comparado com o investimento observado nos três últimos anos.

Figura 10 - Investimento em formação (período 2019 a 2021)

Ano	Investimento	Concretização orçamento (%)	Investimento médio por colaborador
2021	187 482	67%	501€
2020	111 465	40%	303€
2019	131 875	47%	350€



2021



Lisboa (Sede) Av. José Malhoa, 12 1099 - 017 Lisboa Portugal Tel: (+351) 21721100 Fax: (+351) 21721100 Açores

Rua dos Valados, 18 - Relva 9500 - 652 Ponta Delgada Portugal Tel: (+351) 296302040 Madeira

Rua Vale das Neves, 19 9060 - 325 S. Gonçalo - Funcha Portugal Tel: (+351) 291790200



Atendimento ao Público 800206665 info@anacom.pt

PortoRua Direita do Viso, 59
4250 - 198 Porto
Portugal
Tel: (+351) 226198000

Outubro de 2022