



BALANÇO SOCIAL 2017

ANACOM



AUTORIDADE
NACIONAL
DE COMUNICAÇÕES

The background of the entire page is a light gray circuit board pattern. It consists of numerous thin, yellowish-gold lines that meander and branch out across the page, resembling a complex electronic circuit. Small, solid yellowish-gold circles are placed at various points along these lines, acting as nodes or solder points.

BALANÇO SOCIAL **2017**

ANACOM



AUTORIDADE
NACIONAL
DE COMUNICAÇÕES

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Balanço Social de 2017 é um instrumento que fornece um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros, dando cumprimento ao estipulado no artigo 52.º, n.º 1, alínea c), dos Estatutos da Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM), aprovados pelo Decreto-Lei n.º 39/2015, de 16 de março.

Em 31 de Dezembro de 2017, havia 399 pessoas em exercício de funções na ANACOM, três das quais membros do Conselho de Administração. Uma colaboradora é, desde julho de 2015, vogal do Conselho de Administração da ANACOM.

Os 399 trabalhadores mencionados incluem sete destacados na Fundação Portuguesa das Comunicações (FPC). Encontravam-se a prestar serviço fora da ANACOM seis colaboradores cedidos por interesse público a outras entidades e um colaborador em licença sem vencimento.

Nos anos 2013 a 2015 o número total de colaboradores não sofreu uma oscilação significativa. No ano de 2016 registou-se uma ligeira subida e no ano de 2017 o número de colaboradores manteve-se inalterado.

O nível habilitacional dos trabalhadores tem vindo a aumentar nos últimos anos. No final de 2017, as pessoas com formação superior (universitária + politécnica) representavam 62% do total.

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. Em 2017, foi implementado um novo modelo de formação e gestão de conhecimento, que visa assegurar a aprendizagem contínua e o desenvolvimento permanente das qualificações das pessoas de todos os grupos funcionais, de acordo com as necessidades transversais e as específicas das funções e áreas previamente identificadas, em alinhamento com os valores e a estratégia desta Autoridade.

ÍNDICE

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
2. MOVIMENTOS DE PESSOAL	10
3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	11
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	12
5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	13
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	14
7. GASTOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO	16

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Plano de pessoal

No plano de pessoal para 2017 encontravam-se previstos 418¹ trabalhadores, tendo-se atingido, em 31 de dezembro, 399, número que inclui três administradores, dez diretores e 29 chefes de divisão. Além destes, seis colaboradores estavam cedidos por interesse público a diversas entidades públicas e uma colaboradora estava em licença sem vencimento. Uma colaboradora é, desde julho de 2015, vogal do Conselho de Administração da ANACOM.

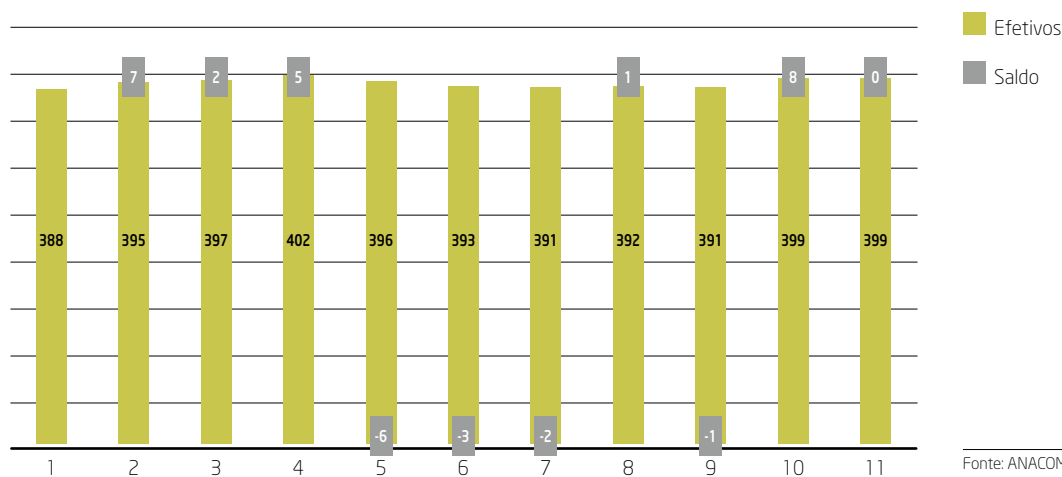
Os grupos funcionais previstos no Acordo de Regulamentação Coletiva de Trabalho (ARCT), ou Acordo de Empresa², são os seguintes:

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

No último decénio (2007-2017), o número total de efetivos manteve-se estável, com ligeiras oscilações ao longo do período:

Evolução de efectivos 2007-2017

Gráfico 1.1



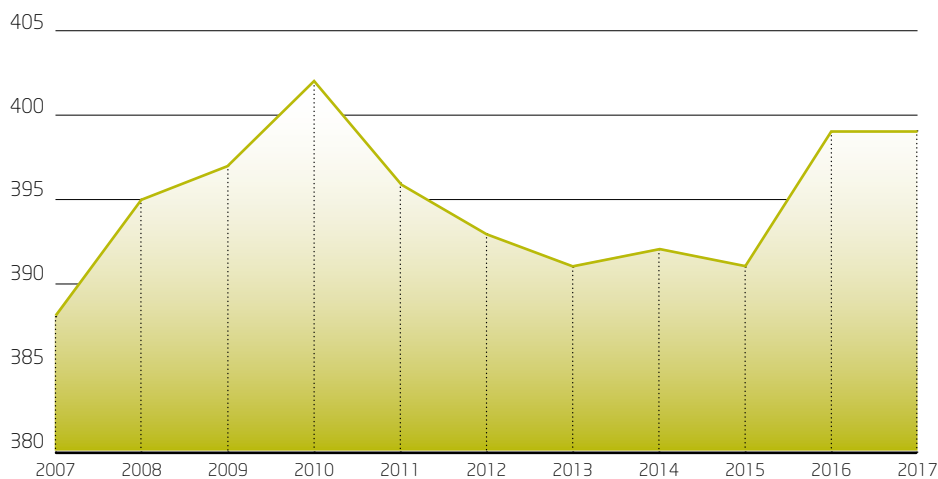
Fonte: ANACOM.

¹ Conforme previsto no Plano Operacional de Meios de 2017.

² Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 42, de 15 de novembro de 2009.

Evolução de efetivos 2007-2017

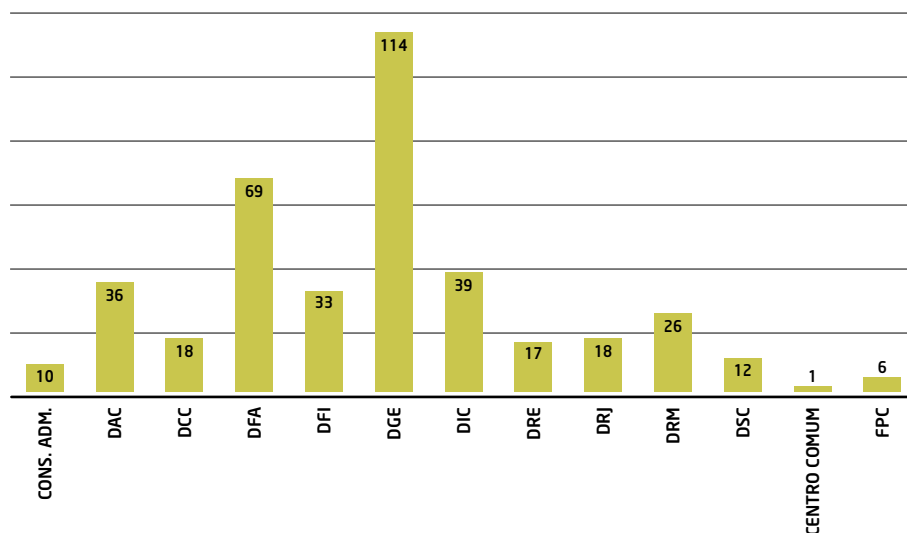
Gráfico 1.2



Fonte: ANACOM.

Distribuição por unidade orgânica - 2017

Gráfico 1.3



CONS. ADM. – Conselho de Administração;
DAC – Direção de Apoio ao Conselho;
DCC – Direção de Contencioso e Contraordenações;
DFA – Direção Financeira e Administrativa;
DFI – Direção de Fiscalização;
DGE – Direção de Gestão do Espectro;
DIC – Direção de Informação e Consumidores;
DRE – Direção de Relações Exteriores;
DRJ – Direção de Regulamentação e Assuntos Jurídicos;
DRM – Direção de Regulação de Mercados;
DSC – Direção de Segurança das Comunicações;
FPC – Fundação Portuguesa das Comunicações.

Fonte: ANACOM.

Distribuição por género

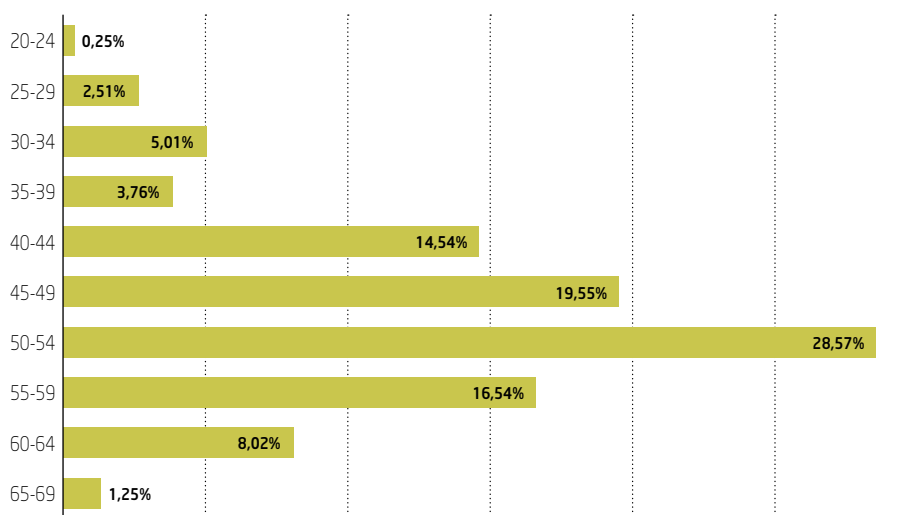
Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que 47% são do sexo feminino (188) e 53% são do sexo masculino (211).

Estrutura etária

Entre 2012 e 2017 a estrutura etária da ANACOM evoluiu da forma apresentada na tabela seguinte, constataando-se um envelhecimento da população (+ 4,4 anos) em cinco anos e a consequente necessidade de rejuvenescimento do pessoal da ANACOM.

Estrutura etária no ano de 2017

Gráfico 1.4



Fonte: ANACOM.

Evolução da média de idades entre 2012 e 2017

Tabela 1.1

Ano	Média de Idades
2012	44,04
2013	44,81
2014	45,52
2015	46,47
2016	48,40
2017	48,98

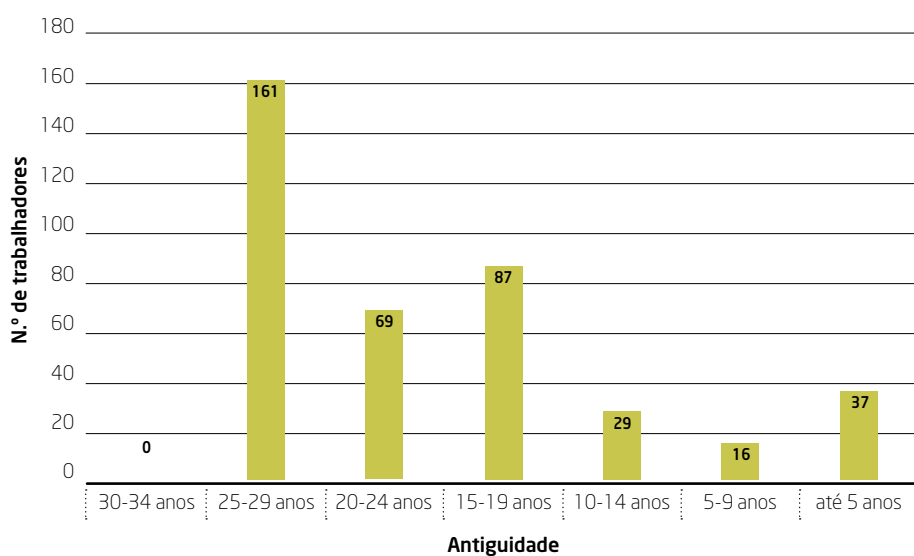
Fonte: ANACOM.

Estrutura por antiguidade

A estrutura por Antiguidade da ANACOM tem mais de 57,6% dos colaboradores acima dos 20 anos de antiguidade, centrando-se o maior número no intervalo entre os 25 e os 29 anos de antiguidade, conforme tabela seguinte:

Número de trabalhadores por antiguidade

Gráfico 1.5



Fonte: ANACOM.

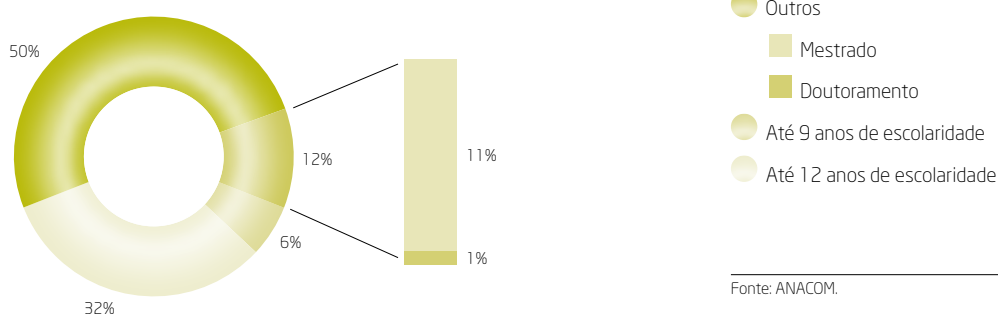
Estrutura habilitacional

No que respeita às habilitações literárias, os trabalhadores encontram-se distribuídos da seguinte forma:

- 247 colaboradores (62%) com formação superior, dos quais 39 com mestrado e dois com doutoramento;
- 128 colaboradores (32%) detentores do 11º ou 12º ano de escolaridade;
- 24 colaboradores (6%) com escolaridade até ao 9º ano inclusive.

Habilitações Literárias

Gráfico 1.6



Fonte: ANACOM.

2. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Admissão/Cessação de funções

Em 2017 ocorreram treze admissões para os quadros de pessoal, nove cessações de contratos de trabalhadores e uma passagem à situação de licença sem vencimento. Das cessações, seis foram por iniciativa própria, duas por mútuo acordo e uma por iniciativa da ANACOM durante o período experimental, traduzindo-se numa taxa de reposição de 130%.

3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Seleção e recrutamento

Em 2017 concretizou-se a admissão de 11 trabalhadores na sequência de processos de recrutamento aprovados em 2016, com base nas necessidades identificadas e ao abrigo das regras definidas na Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017). O plano de contratação foi restringido às áreas prioritárias e mais estratégicas, em alinhamento com as necessidades decorrentes das cessações contratuais verificadas.

Ocorreram, ainda, oito processos de mobilidade interna, que permitiram novas oportunidades profissionais para os colaboradores envolvidos.

Mudanças de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho

Foram ainda atribuídos oito prémios de desempenho, ao abrigo do disposto no artigo 18.º da LOE, mantendo-se inalteradas as demais situações no âmbito das determinações desta LOE referentes a valorizações remuneratórias.

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

Modalidades de horários praticados

Em 2017 foram utilizados os seguintes horários de trabalho:

- 241 colaboradores – horário flexível;
- 66 colaboradores – isenção de horário de trabalho;
- 18 colaboradores – horário por turno;
- 61 colaboradores – horário desfasado;
- 10 colaboradores – horário rígido;
- 3 colaboradores – horário de jornada contínua.

Trabalho suplementar

No ano em referência foram prestadas 4942 horas de trabalho suplementar, o que representa um acréscimo de 42% relativamente a 2016, distribuídas da seguinte forma:

- Trabalho suplementar diurno nos dias úteis – 967 horas;
- Trabalho suplementar em dias de descanso semanal (obrigatório e complementar) – 3333 horas;
- Trabalho suplementar noturno – 435 horas;
- Trabalho em dias feriados – 207 horas.

Absentismo

No decurso de 2017, o número total de ausências dos colaboradores da ANACOM corresponde a 4489 dias, menos 18% do que em 2016.

Ausências por doença

As ausências por doença têm a seguinte caracterização:

- 2883 dias (64,2%) – doença do trabalhador ou de familiares, representando um decréscimo face a 2016, em que ocorreram 2926 dias de falta por estes motivos;
- 297 dias (6,6%) – proteção por parentalidade, representando um decréscimo face a 2016, em que ocorreram 540 dias de falta por estes motivos;
- 1309 dias (29,2%) – outros motivos, representando um decréscimo face a 2016 em que ocorreram 1840 dias de falta por estes motivos.

5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes de trabalho

No decurso de 2017 foram registados na ANACOM dez acidentes de trabalho, mais dois do que em 2016, tendo cinco ocorrido no local de trabalho e cinco *in itinere*. A taxa de incidência de acidentes de trabalho é de 2,5%, um acréscimo de 0,5% em relação ao ano de 2016.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Formação e desenvolvimento

A ANACOM considera a formação como um investimento nos seus colaboradores e também uma forma de reconhecimento pelo seu empenho.

Em 2017 o modelo de formação e gestão do conhecimento foi dinamizado através da organização de ações de formação alinhadas de acordo com três eixos principais:

- Eixo transversal – integrou as ações de formação direcionadas ao desenvolvimento e fortalecimento de competências transversais de natureza comportamental, de conhecimento da atividade e da organização e de ferramentas transversais, destacando-se, entre outras, a ação “A gestão do envelhecimento ativo (Chefias)” (2 horas), que contou com 36 participantes num total de 72 horas de formação, a ação “Ergonomia e fatores de risco do trabalho informatizado” (2 horas), que contou com 176 participantes num total de 238 horas de formação, e o seminário sobre “Ética Organizacional” (3,5 horas), com 17 participantes num total de 59,5 horas de formação, bem como a formação de integração no âmbito do programa Bem Vindo (dirigido aos novos colaboradores), com 12 participantes num total de 184 horas de formação. No total, foram registadas 735 participações e 6290,5 horas de formação.

Salienta-se a realização de sessões internas regulares de partilha de informação sobre a atividade da ANACOM, preparadas e moderadas por colaboradores, tendo em vista a passagem de conhecimento de forma transversal em toda a organização. Esta iniciativa – Momentos ANACOM – contou com cinco sessões, envolvendo 370,5 horas de formação e um total de 179 participantes.

- Eixo técnico-funcional – envolveu ações de formação em áreas de conhecimento críticas para a atuação do regulador, realçando-se as seguintes: “Regulamentos e redação normativa regulamentar” (18 horas), com um total de 23 participantes correspondendo a 273,6 horas de formação; “Preparar o futuro II” (14 horas), com 43 participantes e um total de 602 horas de formação; “Análise económica de mercados” (18 horas),

com 11 participantes e 177 horas de formação, e a ação “Comunicação positiva” (14 horas), no âmbito do desenvolvimento de competências de comunicação, com 23 participantes e um total de 322 horas de formação. No total, foram registadas 661 participações e 5252,6 horas de formação.

Destaca-se também a aposta na realização de ações de formação interna no âmbito da gestão do espectro, com 1136 horas de formação e 136 participantes, e do novo regulamento de horários com 422 horas de formação e um total de 211 participantes. De salientar, ainda, os seminários Saber +, iniciativa dirigida exclusivamente aos colaboradores sobre temas da atualidade relevantes para a regulação do sector das comunicações, que envolve apresentações por entidades que atuam no mercado, com 374 horas de formação e um total de 187 participantes.

- Eixo gestão e liderança – incluiu a ação em “Gestão de projetos – avançado” (49 horas), com um total de 21 participantes, correspondendo a 1013 horas de formação, a ação em “Negociação internacional” (15 horas), com 31 participantes e um total de 447 horas de formação, e o Programa Geral de Gestão, correspondendo cada edição a 115,5 horas (em 2017, foi concluída a segunda edição, que contou com 24 colaboradores, e teve início a terceira e última edição, com a participação de 23 colaboradores, num total de 2674 horas de formação).

O desenvolvimento académico dos colaboradores continuou a ser uma aposta da ANACOM, através do financiamento de cursos de especialização (pós-graduações) e cursos que conferem o grau de licenciado e mestre. Em 2017, estas iniciativas abrangeram 5 colaboradores, perfazendo um total de 669 horas de formação. De salientar, ainda, a participação em *workshops*, seminários e conferências, que não só proporcionam a partilha de experiências e o debate sobre questões técnicas, como constituem, também, oportunidades para perceberem de forma mais atualizada a evolução do sector a nível nacional e internacional. Foram registadas 157 participações em ações desta natureza, representando 1241 horas de formação.

Formação

Tabela 6.1

	2017	2016	2015
Número de ações	217	241	210
Número de participações	1916	2447	1518
Número de horas de formação	18 185,1	23 699,5	16 675
Número de horas de formação/N.º médio de trabalhadores	47	61	44
Gastos de formação (milhares de euros)	257	305	210
Gastos de formação/ Gastos com pessoal	1.1%	1.4%	1%
Gastos de formação/N.º médio de trabalhadores (euros)	668	784	556

Fonte: ANACOM.

Nota: Em 2017, para efeitos de cálculo considerou-se o número médio de trabalhadores igual a 384.

A execução do plano de formação ascendeu, em 2017, a um montante de cerca de 256 mil euros, que se traduziram na concretização de 217 ações de formação, num total de 1916 participações e 18 185,1 horas de formação.

Considerando o valor médio da força de trabalho para 2017 (384 colaboradores), foram registadas, em média, 47 horas de formação, equivalendo a um investimento de 668 euros por colaborador.



7. GASTOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO

Gastos com pessoal

Os gastos com o pessoal ascenderam a 22 897 334 euros, constatando-se um aumento de 4,0% face a 2016.

Gastos com formação

Os encargos com a formação ascendem a 256 588 euros (-19% comparativamente a 2016).

Edição
ANACOM – Autoridade Nacional de Comunicações

ISBN
978-972-786-111-8

ISSN
2184-2914

Data
Abril 2018

**Lisboa (Sede)**

Av. José Malhoa, 12
1099 - 017 Lisboa
Portugal
Tel: (+351) 217211000
Fax: (+351) 217211001

Açores

Rua dos Valados, 18 - Relva
9500 - 652 Ponta Delgada
Portugal
Tel: (+351) 296302040
Fax: (+351) 296302041

Madeira

Rua Vale das Neves, 19
9060 - 325 S. Gonçalo - Funchal
Portugal
Tel: (+351) 291790200
Fax: (+351) 291790201

Atendimento ao Público

800206665
info@anacom.pt

www.anacom.pt