

ANACOM

AUTORIDADE
NACIONAL
DE COMUNICAÇÕES

BALANÇO SOCIAL



2022

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	4
2. MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	11
3. ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	13
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	16
5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	19
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	21
7. GASTOS COM PESSOAL.....	23

NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos do artigo 26.º n.º 1 alínea h), dos estatutos da ANACOM, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 139/2015, de 16 de março, o Conselho de Administração (CA), deve aprovar anualmente o Balanço Social (BS), e promover a sua disponibilização no sítio desta Autoridade, de acordo com o previsto no artigo 52.º, n.º 1 alínea c).

O BS é um instrumento de gestão que fornece um conjunto de indicadores relativos aos recursos humanos da organização, devendo ser elaborado anualmente com referência a 31 de dezembro do ano anterior. Está estruturado em sete capítulos: caracterização dos recursos humanos; movimentos de pessoal; alteração da situação profissional; prestação de trabalho e absentismo; higiene e segurança no trabalho; formação profissional; gastos com pessoal.

Em 31 de dezembro de 2022, encontravam-se em exercício de funções na ANACOM 397 efetivos, incluindo 4 trabalhadores destacados na Fundação Portuguesa das Comunicações (FPC) e cinco membros do Conselho de Administração. Não contabilizados nesse efetivo total, identificam-se 4 trabalhadores cedidos por interesse público a outras entidades.



BALANÇO SOCIAL 2022

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Plano de pessoal

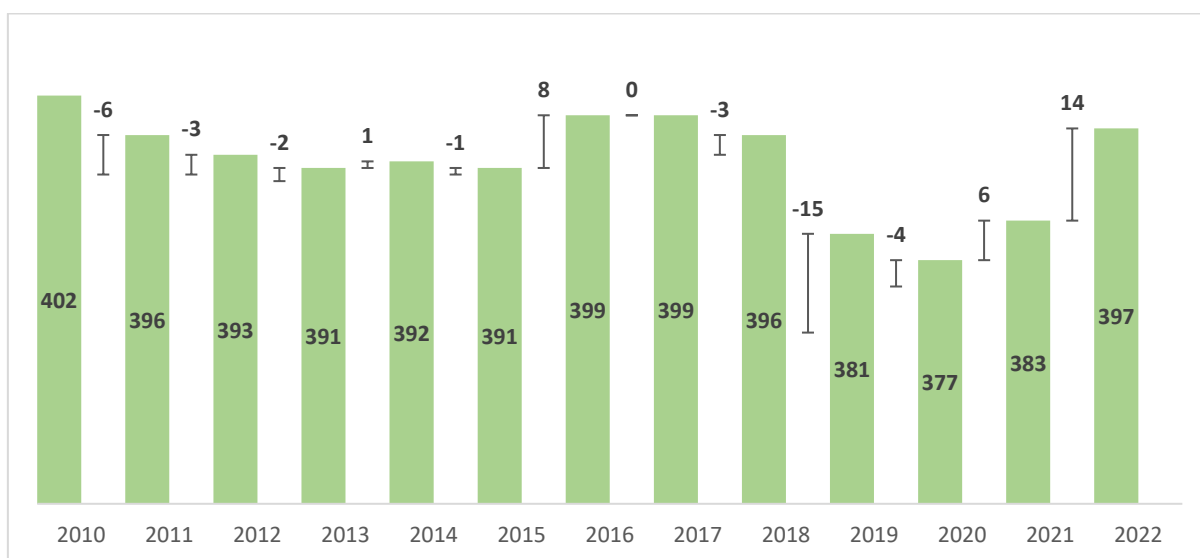
O Plano de Meios da ANACOM para 2022, previa 423 trabalhadores no seu quadro de pessoal, tendo-se registado, em 31 de dezembro de 2022, 397 efetivos.

Cumpra destacar o predomínio dos quadros superiores (61,7%) na composição do efetivo da ANACOM, o qual contempla ainda 25,2% de trabalhadores com funções de assistente técnico, operacional ou auxiliar.

O efetivo da ANACOM registou pouca variação no período compreendido entre 2010 e 2018. No entanto, verificou-se uma acentuada diminuição de trabalhadores em 2019 e, sobretudo, em 2020 (menos 19 trabalhadores no conjunto desses dois anos).

A partir de 2021 registou-se um aumento progressivo do número de trabalhadores, destacando-se o ano de 2022 que observou acréscimo de 14 efetivos.

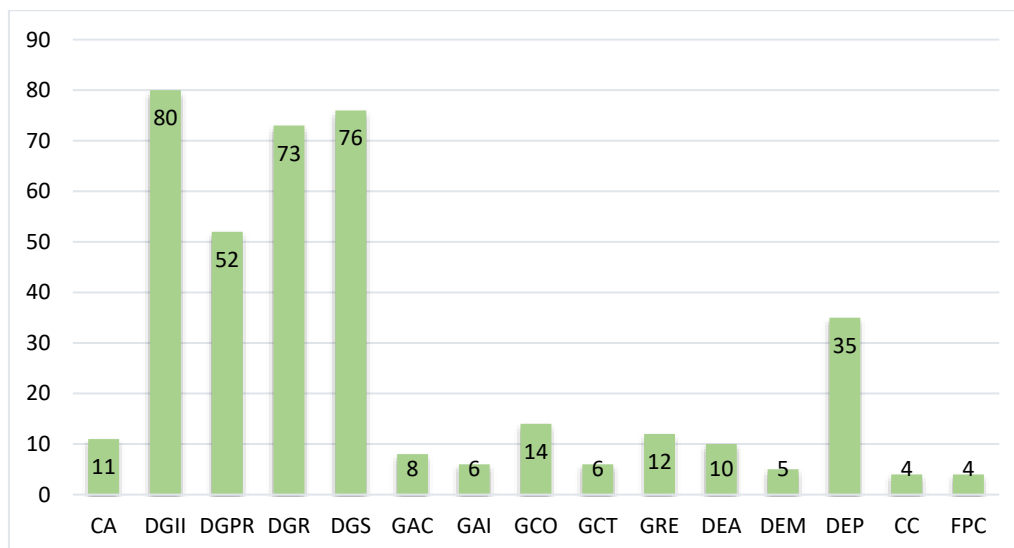
Figura 1 – Evolução de efetivos 2010 – 2022



A distribuição do efetivo da organização por unidades orgânicas permite destacar as Direções-Gerais de Informação e Inovação (DGII), de Supervisão (DGS) e de Regulação (DGR) que, no seu conjunto, integram cerca de 58% do efetivo da ANACOM. Nas restantes unidades orgânicas, destaca-se a Direção-Geral de Gestão

de Pessoas e Recursos Financeiros (DGPR) que integra 13% dos trabalhadores, seguida da Delegação do Porto (DEP) com 35 trabalhadores alocados (8,8%).

Figura 2 - Distribuição por unidade orgânica a 31/12/2022¹

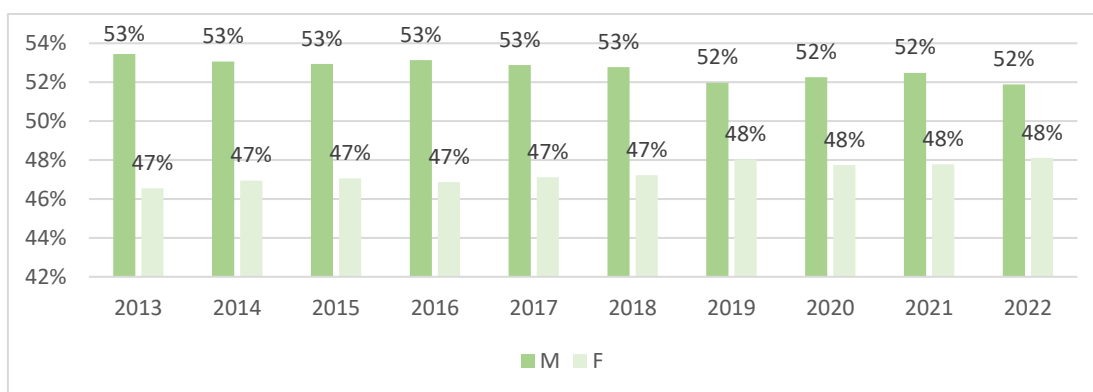


¹ **CA** – Conselho de Administração; **DGII** – Direção-Geral de Informação e Inovação; **DGPR** – Direção-Geral de Pessoas e Recursos Financeiros; **DGR** – Direção-Geral de Regulação; **DGS** – Direção-Geral de Supervisão; **GAC** – Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração; **GAI** – Gabinete de Auditoria Interna; **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

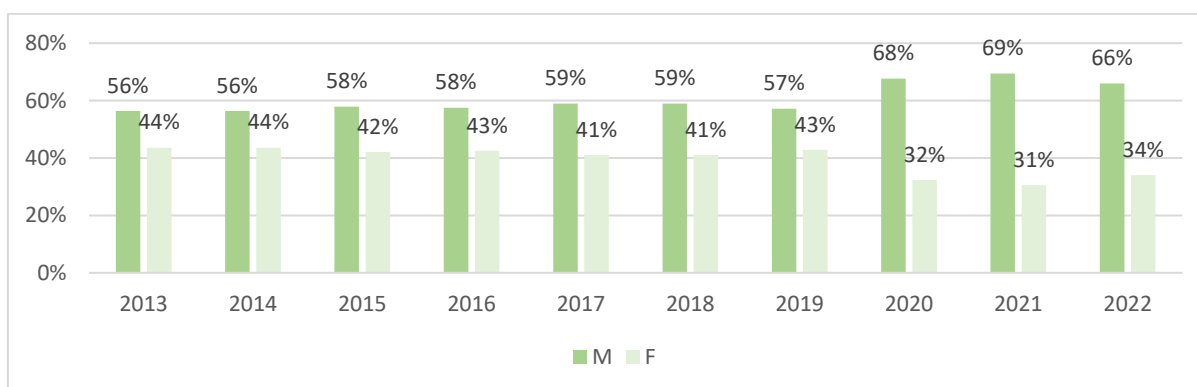
Quanto à distribuição dos trabalhadores da ANACOM por género, no período compreendido entre 2013 e 2022, verifica-se que o efetivo da organização apresenta valores tendencialmente equilibrados.

Figura 3 - Distribuição por Género 2013 – 2022



Por sua vez, nos cargos de direção e coordenação observa-se um predomínio do género masculino (66%), sobretudo no universo dos diretores.

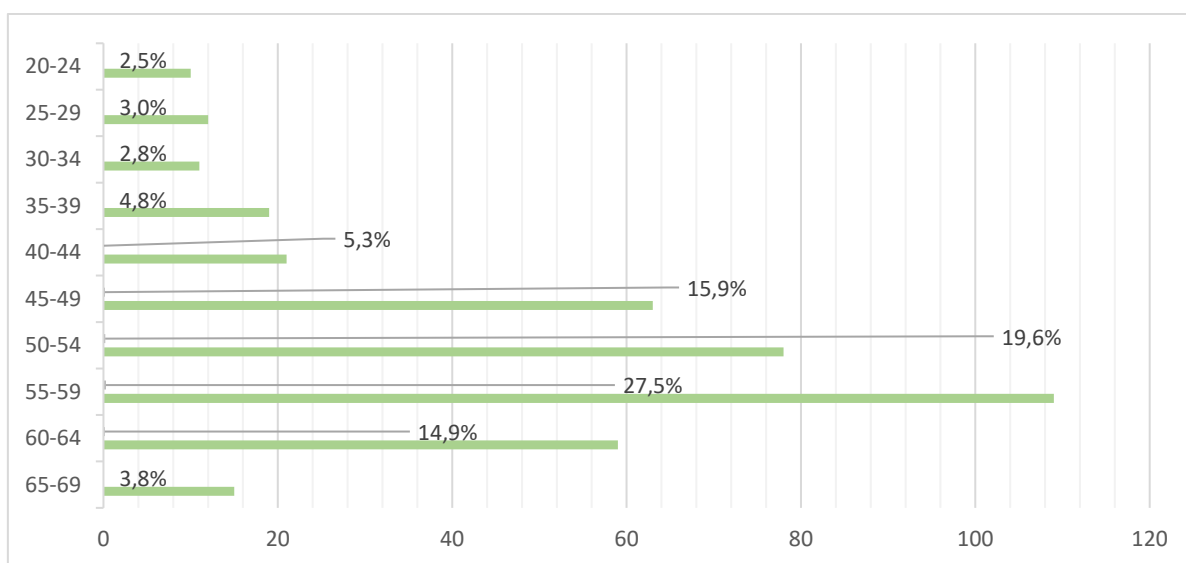
Figura 3.A - Distribuição por Género nos Cargos de Direção e Coordenação 2013 – 2022



Estrutura etária

Os trabalhadores da ANACOM têm uma média de idade elevada (51,7 anos) demonstrando uma pirâmide etária envelhecida. A faixa etária entre os 45 e os 59 anos de idade corresponde a cerca de 63% do efetivo total.

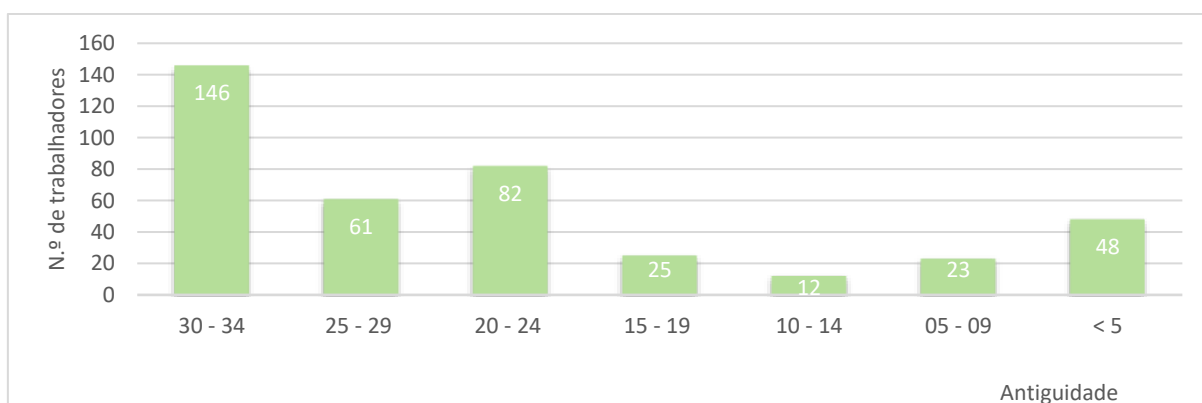
Figura 4 - Estrutura etária no ano de 2022



Estrutura por antiguidade

O efetivo da ANACOM apresenta valores elevados de permanência na organização, sendo de destacar que mais de 73% dos trabalhadores têm 20 ou mais anos de antiguidade, dos quais 37% integram o intervalo de 30 a 34 anos de antiguidade.

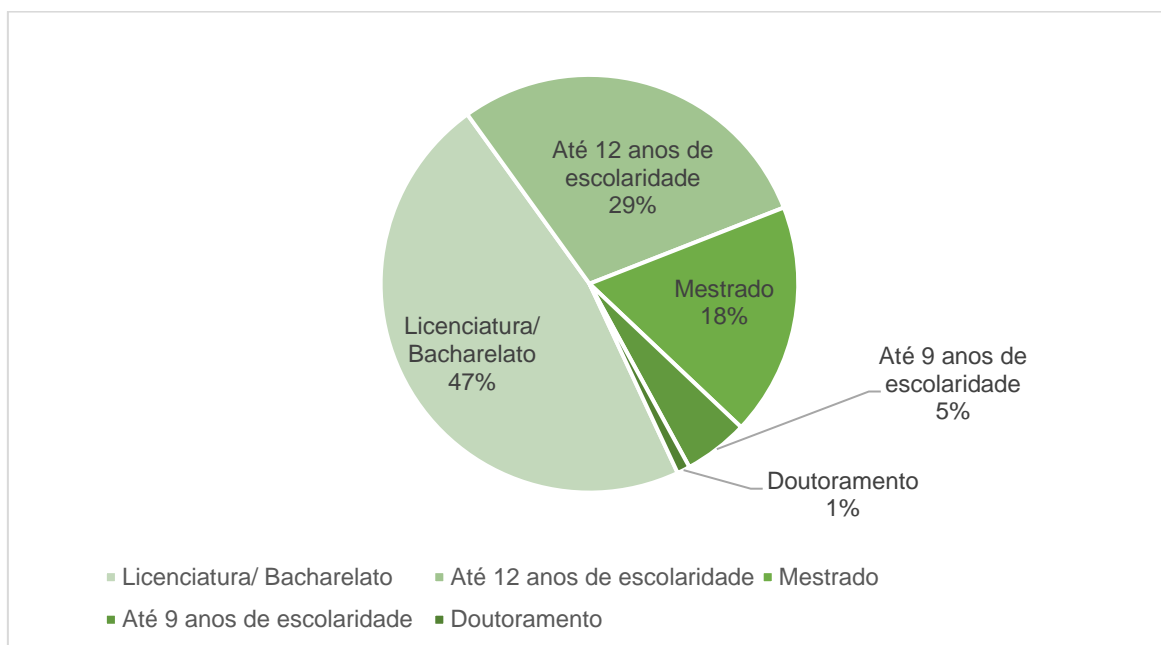
Figura 5 - Número de colaboradores por antiguidade



Estrutura habilitacional

A ANACOM apresenta valores elevados de formação de nível superior e regista acréscimo progressivo dos trabalhadores detentores de mestrado, fator relacionado com o reforço do recrutamento, nos últimos dois anos, de jovens trabalhadores com elevada qualificação.

Figura 6 - Habilitações Literárias



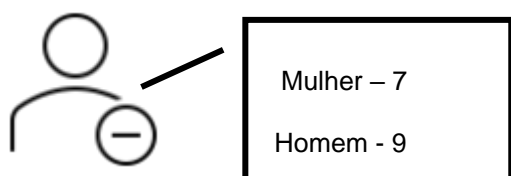


BALANÇO SOCIAL 2022

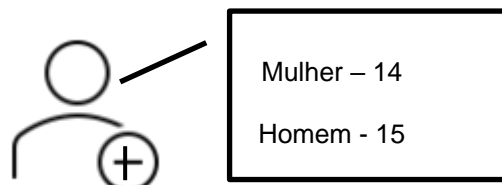
2. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Admissão/cessação de funções

Em 2022 a ANACOM fez um esforço no sentido de renovar os quadros da organização, no que resultou a admissão de 29 novos colaboradores, 14 mulheres e 15 homens, todos com formação superior. No que se refere às saídas da organização, registaram-se 16 cessações de contrato de trabalho (7 mulheres e 9 homens), das quais 11 por passagem à situação de reforma por velhice e 5 por revogação de contrato por iniciativa própria. A taxa global de rotatividade de pessoal apresenta valores anuais de 5,7%.



16 SAÍDAS



29 ENTRADAS

A woman with long hair is shown in profile, looking thoughtfully to the left. Her hand is near her chin. The background is a composite image featuring a city skyline at night with illuminated buildings, overlaid with a white network diagram of interconnected nodes and lines. The entire image has a greenish-yellow tint and bokeh light effects.

BALANÇO SOCIAL 2022

3. ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Seleção e recrutamento

O processo de seleção e recrutamento foi reforçado em 2022, visando dar continuidade ao programa de recrutamento de jovens com elevado nível de qualificação e com perfil profissional adequado às necessidades decorrentes da implementação da nova estrutura organizacional da ANACOM.

Neste sentido, e na sequência de concursos externos iniciados no ano anterior, em 2022, iniciaram-se os seguintes procedimentos concursais de recrutamento:

- técnicos superiores recém-licenciados nas áreas de Direito, Economia e Engenharia (ramos relevantes);
- quadros superiores com experiência consolidada para a Direção-Geral de Regulação, nas áreas de Direito, Economia, Engenharia das Telecomunicações e Engenharia da Segurança das Comunicações;
- administrador de sistemas de informação geográfica para a Direção-Geral de Informação e Inovação;
- quadros superiores para a função de auditoria interna do Gabinete de Auditoria Interna;
- engenheiros de telecomunicações recém-licenciados.

Mudanças de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho

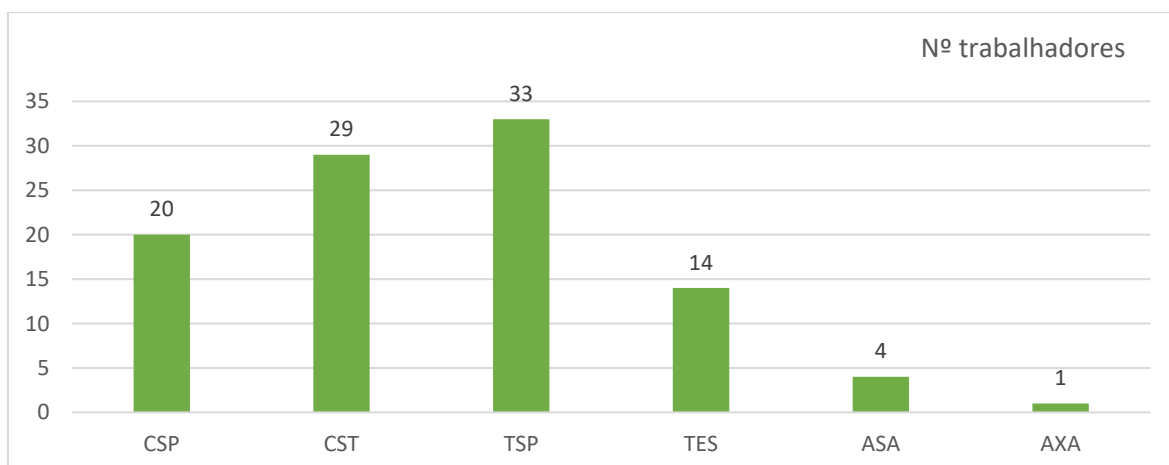
Em 2022, com efeitos reportados a janeiro, registaram-se alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão decorrentes da aplicação das normas de progressão na carreira profissional, com base no mérito, previstas na cláusula 5.^a do Regulamento de Carreiras anexo ao Acordo de Regulamentação Coletiva de Trabalho da ANACOM.

As alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão ocorridas na ANACOM, apresentam valores mais elevados no nível de qualificação de quadro superior (que inclui os grupos funcionais de técnico superior, consultor e consultor principal), com cerca de 81% do valor total e que abrange 82

colaboradores. Os restantes 19%, dizem respeito às progressões ao nível dos assistentes técnicos, operacionais ou auxiliares.

Ainda no âmbito do processo de evolução profissional da ANACOM foram objeto de progressões excepcionais trabalhadores que cumpriram determinados critérios de elegibilidade baseados na avaliação do desempenho, tendo abrangido 5% dos efetivos.

Figura 7 – Distribuição das mudanças de posição remuneratória por grupo profissional²



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

- Quadros superiores: Consultor Principal (CSP); Consultor (CST) e Técnico Superior (TSP);
- Quadros médios: Técnico Especialista (TES);
- Profissionais qualificados: Assistente Administrativo (ASA);
- Profissionais semiquualificados: Auxiliar Administrativo (AXA).

The image features a woman in profile on the left, her hand resting on her chin in a contemplative pose. The background is a composite of a city skyline at night with illuminated buildings and a white network diagram of interconnected nodes and lines. The entire scene is bathed in a soft, greenish-yellow light with bokeh effects. The text 'BALANÇO SOCIAL 2022' is positioned in the upper right quadrant.

BALANÇO SOCIAL 2022

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

Modalidades de horários praticados

Os trabalhadores da ANACOM distribuem-se por várias modalidades de horário, com clara predominância da utilização do horário do tipo flexível, que abrange cerca de 70% dos trabalhadores, seguido da isenção de horário de trabalho, aplicada a dirigentes e trabalhadores, nomeadamente com funções de fiscalização.

A distribuição do efetivo da ANACOM pelas várias modalidades de horário, é a seguinte:

- Horário flexível - 277 trabalhadores;
- Isenção de horário de trabalho - 55 trabalhadores;
- Horário por turno - 15 trabalhadores;
- Horário desfasado - 42 trabalhadores;
- Horário rígido - 8 trabalhadores.

Teletrabalho

Consciente da importância de proporcionar na organização formas de trabalho mais flexíveis, em 2022 a ANACOM continuou a dinamizar a prestação do trabalho ao abrigo do regime de teletrabalho possibilitando o acesso a 1 dia de teletrabalho por semana à grande maioria dos colaboradores, permitindo uma maior conciliação da vida profissional com a vida familiar com impactos visíveis ao nível da motivação organizacional. Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se ao abrigo deste modelo de trabalho 270 trabalhadores, a par de 24 trabalhadores ao abrigo das demais situações de teletrabalho previstas por Lei (n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º-A do Código do Trabalho).

Trabalho suplementar

No ano de referência, a prestação de trabalho suplementar representou um valor global de 5061 horas, com a seguinte distribuição:

- Trabalho suplementar diurno nos dias úteis – 1636 horas;
- Trabalho suplementar em dias de descanso semanal (obrigatório e complementar) – 2259 horas;
- Trabalho suplementar noturno – 855 horas;
- Trabalho em dias feriados – 311 horas.

Absentismo

O número total de dias de ausência registado em 2022 é de 5158 dias, um acréscimo de 74% face aos valores de 2021. A análise por motivo permite verificar aumento das ausências por doença, assistência à família, consultas médicas e horas de trabalhador-estudante.

Caracterização das ausências

A distribuição dos dias de ausência, apresenta a seguinte caracterização:

- 3918 dias (76%) – doença do trabalhador ou de familiares, representando um acréscimo face a 2021 (em que se registaram 2.953 dias de falta por estes motivos);
- 688 dias (13%) – proteção por parentalidade, representando um acréscimo face a 2021 (com 598 dias de falta);
- 552 dias (11%) – outros motivos, representando um acréscimo face a 2021 (com 300 dias de falta).



BALANÇO SOCIAL 2022

5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes de trabalho

À semelhança do ocorrido em 2021, no decurso de 2022 não foram registados acidentes de trabalho.

Medicina no trabalho

Durante o ano 2022, os trabalhadores da ANACOM realizaram um total de 157 exames médicos de saúde no trabalho. A tipologia dos exames médicos realizados apresentou a seguinte distribuição:

- Exames de admissão – 23;
- Exames periódicos – 112;
- Exames ocasionais³ - 22.

³ Exames ocasionais – são exames para avaliar a aptidão do trabalhador para as suas funções por ausência prolongada (superior a 30 dias) ao trabalho por motivo de doença ou de acidente de trabalho; avaliar a aptidão do trabalhador para as suas funções quando, por um motivo atendível (seja pedido pela ANACOM ou pelo Trabalhador); avaliar a saúde e a aptidão do trabalhador sempre que se verifiquem alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador; e avaliar o estado de saúde e aptidão do trabalhador quando o Médico do Trabalho o entenda ser necessário.



BALANÇO SOCIAL 2022

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Formação profissional

Em 2022, as estratégias de formação e desenvolvimento assumiram um papel de elevada relevância na adequada dotação e formação das pessoas com vista a dar resposta às necessidades formativas previstas em plano ou de carácter pontual (*ad-hoc*). Destaca-se a dinamização de ações de formação em novos formatos, através da disponibilização tanto de cursos online, como presenciais.

Em 2022 foram realizadas 124 ações formativas, que correspondem a 11 mil horas de formação com taxa de participação superior a 90%. Do total de horas de formação realizadas, destaca-se a formação em língua inglesa que representa 26% do valor global e a formação em informação e dados (16%).

A formação interna assumiu um lugar de destaque em 2022, com um total de 995 participações e um volume de 1244 horas. A relevar as ações de formação e *webinars* direcionadas ao fortalecimento do conhecimento da atividade e da organização.

Figura 8 – Principais indicadores de formação

	2022	2021	2020
Número de ações	124	159	504
Número de participações	1 725	2 179	3 662
Número de horas de formação	11 201	13 263	12 349
Número de horas de formação/N.º médio de trabalhada	30	35	34
Gastos de formação (milhares de euros)	165	187	111
Gastos de formação/Gastos com pessoal	0,7%	0,8%	0,5%
Gastos de formação/N.º médio de trabalhadores (euros)	441	501	303

Nota: Em 2022, para efeitos de cálculo considerou-se o número médio de trabalhadores igual a 376.

A execução do plano de formação em 2022 apresentava um valor global de 165 mil euros, que se traduziu na concretização de 124 ações, 1725 participações e 11 201 horas de formação. Em termos médios, este valor de investimento, corresponde a uma média de 30 horas e a um investimento em formação de 441 euros por colaborador.



BALANÇO SOCIAL 2022

7. GASTOS COM PESSOAL

Gastos com pessoal

Os gastos com pessoal ascenderam a 24,9 milhões de euros, valores que apresentam um acréscimo de 3% face os gastos registados em 2021.

De forma geral, os gastos com as remunerações sofreram uma variação percentual positiva de 3%, decorrente dos acréscimos da tabela salarial e das progressões nas carreiras, de acordo com o legalmente estipulado e conforme o disposto no Orçamento do Estado, bem como do aumento no número de colaboradores.

ANACOM

AUTORIDADE
NACIONAL
DE COMUNICAÇÕES

2022



Lisboa (Sede)

R. Ramalho Ortigão, 51
1099 - 099 Lisboa
Portugal
Tel: (+351) 217211000
Fax: (+351) 217211001

Açores

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

Madeira

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



Atendimento ao Público

800206665
info@anacom.pt

Porto

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

www.anacom.pt

Novembro de 2023