

BALANÇO SOCIAL

2016

**(Em cumprimento do Artigo 52.º, n.º 1, alínea c), dos Estatutos
aprovados pelo Decreto-Lei n.º 39/2015, de 16 de março)**

Entidade: AUTORIDADE NACIONAL DE COMUNICAÇÕES (ANACOM)

Sumário Executivo

O Balanço Social de 2016 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 nº 39/2015, de 16 de março.

Em 31 de dezembro de 2016, havia 399 pessoas em exercício de funções na ANACOM, cinco das quais membros do Conselho de Administração. Uma colaboradora é, desde julho de 2015, vogal do Conselho de Administração da ANACOM.

Além destes, encontravam-se a prestar serviço fora da ANACOM cinco colaboradores cedidos por interesse público a outras entidades.

Os 399 trabalhadores mencionados incluem 6 destacados na Fundação Portuguesa das Comunicações (FPC). Nos últimos três anos o número total de colaboradores não sofreu oscilação significativa.

No final de 2016, as pessoas com formação superior (universitária + politécnica) representavam 62% do total, o que compara com um nível habilitacional de 59% no final de 2015.

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 2016, foi implementado um novo modelo de formação e gestão de conhecimento, visando 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	3
2. Movimentos de pessoal	6
3. Alterações da situação profissional	6
4. Prestação de trabalho e absentismo	7
5. Higiene e segurança no trabalho	8
6. Formação profissional.....	8
7. Gastos com pessoal e formação.....	11

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

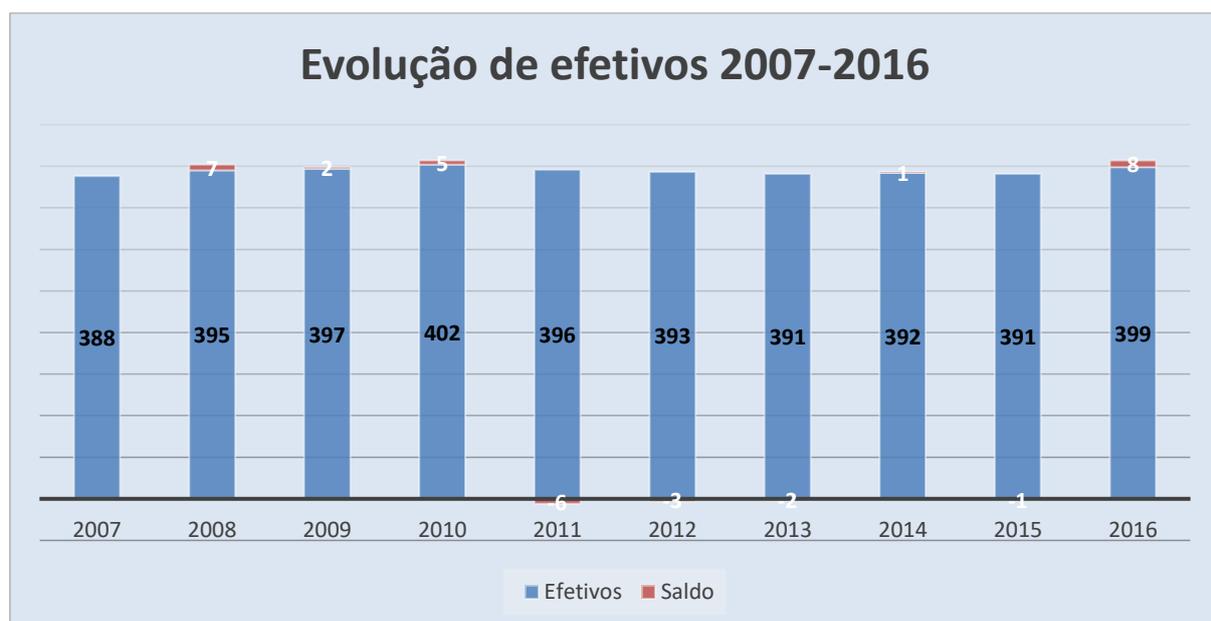
Plano de pessoal

Em 31 de dezembro de 2016 havia 399 pessoas em exercício de funções na ANACOM, incluindo 5 administradores, 10 diretores e 28 chefes de divisão. Além destes, cinco colaboradores estavam cedidos por interesse público a diversas entidades. 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 Empresa¹, são os seguintes:

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

No último decénio (2007-2016), o número total de efetivos manteve-se estável, com ligeiras oscilações ao longo do período conforme tabelas abaixo.



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



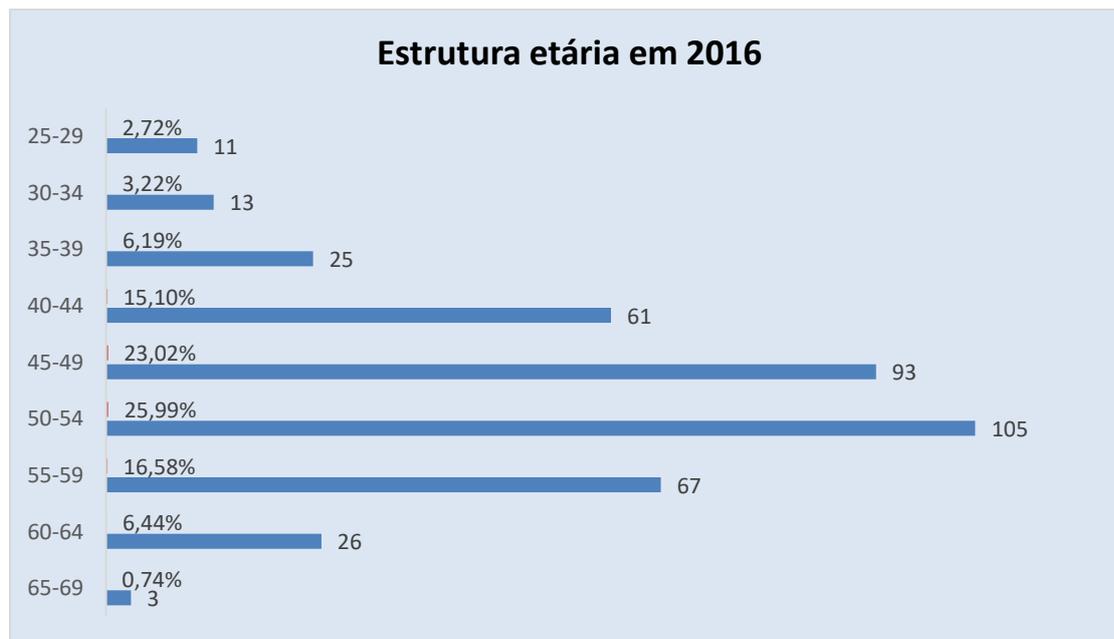
¹**CONS.ADM.** – Conselho de Administração; **DAC** – Direção de Apoio ao Conselho; **DCC** – Direção de Contencioso e Contraordenações; **DFA** – Direção Financeira e Administrativa; **DFI** – Direção de Fiscalização; **DGE** – Direção de Gestão do Espectro; **DIC** – Direção de Informação e Consumidores – **DRE** – Direção de Relações Exteriores; **DRJ** – Direção de Regulamentação e Assuntos Jurídicos; **DRM** – Direção de Regulação de Mercados; **DSC** – Direção de Segurança das Comunicações; e **FPC** – Fundação Portuguesa das Comunicações.

Distribuição por género

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, no final de 2016 47% eram do sexo feminino (187) e 53% do sexo masculino (212).

Estrutura etária

Entre 2012 e 2016 a estrutura etária da ANACOM evoluiu da forma apresentada na tabela seguinte, constatando-se um envelhecimento da população de (+4,4 anos) em 4 anos e a consequente necessidade de rejuvenescimento do pessoal da ANACOM.



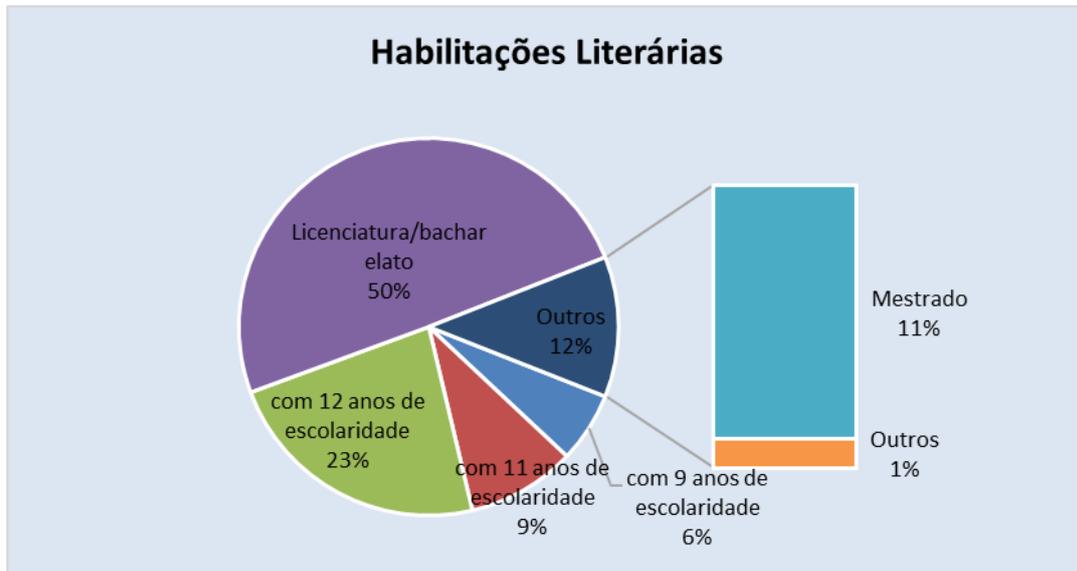
Evolução da média de idades entre 2012 e 2016

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

Estrutura habilitacional

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

- 246 colaboradores (62%) com formação superior, dos quais 43 com mestrado e 5 doutoramentos;
- 129 colaboradores (32%) detentores do 11º ou 12º ano de escolaridade;
- 24 colaboradores (6%) com escolaridade até ao 9º ano inclusive.



2. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Cessação de funções

Em 2016 ocorreram três cessações de contratos de trabalhadores, das quais uma por iniciativa própria, uma por mútuo acordo e a terceira por passagem à situação de aposentação.

3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Seleção e recrutamento

Em 2016 concretizou-se a admissão de 11 trabalhadores na sequência da conclusão dos processos de recrutamento iniciados em 2015, ao abrigo das regras definidas na Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), tendo sido concluídos já em 2016. O plano de contratação foi restringido às áreas estratégicas mais críticas correspondendo a situações de maior necessidade.

Ocorreram, ainda, 8 processos de mobilidade interna, que permitiram novas oportunidades profissionais para os colaboradores envolvidos.

Mudanças de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho

Ao abrigo do artigo 38º da LOE 2015, registou-se ao longo de 2016 a reposição de 80% da redução remuneratória a todos os colaboradores, ao ritmo de 20% por trimestre. Foram ainda atribuídos 8 prémios de desempenho, ao abrigo do disposto no artigo 18.º da LOE 2016 (aprovada pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março), mantendo-se inalteradas as demais situações no âmbito das determinações referentes a valorizações remuneratórias.

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

Modalidades de horários praticados

Em 2016 foram utilizados os seguintes horários de trabalho:

- 246 colaboradores - horário flexível (definido como o horário base da ANACOM);
- 61 colaboradores - isenção de horário de trabalho;
- 18 colaboradores - horário por turno;
- 61 colaboradores - horário desfasado;
- 11 colaboradores - horário rígido;
- 2 colaboradores - horário de jornada contínua.

Trabalho suplementar

No ano em referência foram prestadas 3.495 horas de trabalho suplementar, o que representa um decréscimo de 31% relativamente a 2015, distribuídas da seguinte forma:

- Trabalho suplementar diurno nos dias úteis – 937 horas;
- Trabalho suplementar em dias de descanso semanal (obrigatório e complementar) – 1.871 horas;
- Trabalho suplementar noturno – 536 horas;
- Trabalho em dias feriados – 151 horas.

Absentismo

No decurso de 2016, o número total de ausências dos colaboradores da ANACOM corresponde a 5.306 dias, menos 3,9% do que em 2015.

Ausências dadas por doença

As ausências por doença têm a seguinte caracterização:

- 2.926 dias (55,1%) - doença do trabalhador ou de familiares, representando um decréscimo (-7%) face a 2015, em que ocorreram 3.142 dias de falta pelo mesmo motivo;
- 540 dias (10,2%) - proteção por parentalidade, representando um decréscimo (-40%) face a 2015, em que ocorreram 900 dias de falta por este motivo;
- 1.840 dias (34,7%) - outros motivos, representando um acréscimo (+24%) face a 2015, em que ocorreram 1.481 dias de falta.

5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes de trabalho

No decurso de 2016 foram registados na ANACOM oito acidentes de trabalho, mais dois do que em 2015, tendo 2 ocorrido no local de trabalho e 6 *in itinere*.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1.1. Formação e desenvolvimento

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

Em 2016 foi dinamizado o modelo de formação e gestão do conhecimento assente no diagnóstico de necessidades orientado para o desenvolvimento dos colaboradores, através da organização de ações de formação alinhadas de acordo com três eixos principais:

- Eixo transversal

Integrou as ações 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 “Orientação para o Cliente Interno” (28horas), que contou com 27 participantes num total de 707 horas de formação, e o seminário sobre “Ética Organizacional” (3,5 horas), com 48 participantes num total 168 horas de formação, bem como a ação dirigida ao desenvolvimento de competências de “Eficácia pessoal e gestão do tempo” (14 horas), com 26 participantes num total de 364 horas de formação. No total, foram registadas 602 participações e 7.423 horas de formação.

- Eixo técnico-funcional

Envolveu ações de formação em áreas de conhecimento críticas para a atuação do regulador, realçando-se as seguintes: “Código de Procedimento Administrativo (CPA)” para juristas e não juristas (20 horas e 6 horas, respetivamente), com um total de 46 participantes correspondendo a 712 horas de formação; “Direito da Concorrência” (18 horas), com 32 participantes e um total de 412 horas de formação; “Telecomunicações para não Engenheiros” (24 horas), com 43 participantes e 972 horas de formação; “A Regulação no novo Ecosistema Digital” (14 horas), com 24 participantes e 336 horas de formação; e ainda a ação “Preparar o Futuro” (21 horas), no âmbito da gestão do espectro, com 20 participantes e um total de 420 horas de formação. No total, foram registadas 498 participações e 6.407 horas de formação.

- Eixo gestão e liderança

Incluiu, nomeadamente, o Programa Geral de Gestão, correspondendo cada edição a 115,5 horas (conclusão da primeira edição, que contou com 30 colaboradores, e início da segunda edição, com a participação de 25 colaboradores, num total de 3.836 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 2016 estas iniciativas abrangeram 10 colaboradores, perfazendo um total de 846,5 horas de formação. De salientar, ainda, a participação em *workshops*, seminários e conferências, que não apenas proporcionam a partilha de experiências e o debate sobre questões técnicas, como também constituem oportunidades melhor perceber a evolução do sector a nível nacional e internacional. Foram registadas 1.209 participações em ações desta natureza, representando um total de 4.847 horas de formação.

Formação

	2016	2015	2014
Número de ações	241	210	193
Número de participações	2447	1518	1234
Número de horas de formação	23699,5	16 675	16 845
Número de horas de formação/N.º médio de trabalhadores	60,7	44,1	44,2
Gastos de formação (milhares de euros)	305	210	273
Gastos de formação/ Gastos com pessoal	1,4%	1%	1,3%
Gastos de formação/N.º médio de trabalhadores (euros)	784	556	716

Nota: Em 2015 para efeitos de cálculo considerou-se o número médio de trabalhadores igual a 388

A execução do plano de formação ascendeu em 2016 a um montante de cerca de 305 mil euros, traduzindo-se na concretização de 203 ações de formação, num total de 2.447 participações e 23.699,5 horas de formação.

Considerando o valor médio da força de trabalho para 2016 (390 colaboradores), foram registadas, em média, 60,7 horas de formação por colaborador, o que representa um acréscimo de cerca de 16,6 horas por indivíduo face a 2015.

7. GASTOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO

Gastos com pessoal

Os gastos com o pessoal ascenderam a € 21.967.729, constatando-se um aumento de 2,3% face a 2015, que se explica principalmente pela reposição de 80% da redução salarial, realizada ao longo do ano, ao ritmo de 20% por trimestre.

Gastos com formação

Os encargos com formação ascenderam a € 305.808 (+45,4% comparativamente a 2015).